

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Зандер

«___» _____ 20 __ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

Направления совершенствования системы содействия занятости
молодежи в Красноярском крае

Руководитель _____
подпись, дата

старший преподаватель
должность, ученая степень

О.В. Ганчукова
инициалы, фамилия

Консультант _____
подпись, дата

д-р экон. наук, профессор
должность, ученая степень

Е.В. Зандер
инициалы, фамилия

Выпускник _____
подпись, дата

В.В. Твердун
инициалы, фамилия

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Молодежь – это социально-демографическая группа, отличающаяся возрастными рамками (от 14 до 30 лет, а в некоторых нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов Российской Федерации – до 35 лет) и характеризующаяся специфическими ценностями и интересами.

Государственная молодежная политика в настоящее время представляет собой систему приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития ее потенциала в интересах Российской Федерации и на социально-экономическое и культурное развитие государства, обеспечение ее конкурентоспособности и укрепление национальной безопасности.

Молодые люди характеризуются отсутствием производственного стажа и опыта работы, низким профессиональным статусом, поэтому молодежь находится в группе риска, являясь неконкурентоспособной из-за перенасыщения рынка труда более квалифицированными и опытными категориями граждан. Однако, в отличие от других уязвимых групп (женщин, инвалидов, пенсионеров), молодежь является наиболее перспективной составляющей рабочей силы: ей свойственна быстрая адаптация к изменяющимся условиям трудовой деятельности, мобильность, готовность к самостоятельности, высокая инициативность, обучаемость, большой потенциал и ориентировка на развитие, карьеру, энергичность, физическая выносливость.

Проблема трудоустройства и занятости является одной из ключевых в становлении эффективной самореализации молодежи, от решения которой зависит уровень и качество жизни населения страны в целом.

Актуальность темы квалификационной работы обусловлена тем, что именно молодые граждане являются фундаментом трудовых ресурсов страны, и одновременным существованием кадрового дефицита квалифицированных

специалистов и молодежной безработицы. В Красноярском крае проблемы занятости и профессиональной подготовки молодежи обозначены как одни из ведущих задач, методы решения которых необходимо усовершенствовать в ближайшее время.

Оценка роли данной категории населения на рынке труда и анализ проблем занятости показывают, что необходимо разрабатывать и проводить новые меры по регулированию занятости молодежи и образования, осуществлять комплекс мер по совершенствованию системы подготовки кадров и их трудоустройства.

В качестве объекта исследования выступает государственная политика в сфере занятости молодежи на региональном уровне.

Предметом исследования является совокупность методов и мероприятий, проводимых в рамках государственной политики в сфере занятости молодежи.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка перспективных предложений повышения эффективности мероприятий, проводимых в рамках государственной политики в сфере занятости молодежи.

Для достижения поставленной цели в работе будут решены следующие задачи:

- 1) теоретическое изучение объекта исследования и обзор нормативно-правовой базы;
- 2) выявление и рассмотрение основных проблем реализации государственной политики в сфере занятости молодежи в современных условиях;
- 3) определение уровня занятости молодежи Красноярского края, выявление факторов, влияющих на него;
- 4) анализ рынка труда Красноярского края, выявление наиболее востребованных специальностей;
- 5) разработка предложений, направленных на повышение эффективности трудоустройства молодых граждан.

При решении поставленных задач будут использоваться методы анализа, сравнения и наблюдения.

1 Государственное регулирование занятости молодежи в Российской Федерации

1.1 Государственная молодежная политика в современных условиях

Молодежь – это социально-демографическая группа, отличающаяся возрастными рамками (от 14 до 30 лет, а в некоторых нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов Российской Федерации – до 35 лет) и характеризующаяся специфическими ценностями и интересами.

Молодежь является источником новых знаний и идей, эта часть гражданского общества активна, мобильна, наиболее приспособлена к внедрению инновационных проектов, физически вынослива.

Уже с начала семидесятых годов в государственном управлении большинства стран мира молодежную политику учитывают как самостоятельное направление: принимаются специальные законы и разрабатываются определенные программы, направленные на расширение прав молодежи, создаются государственные органы по регулированию молодежной политики. Таким образом, термин «молодежная политика» представляет собой неотъемлемую часть целостной политики государства, систему мер и законодательных актов, воздействующих на социальное становление и развитие молодежи, а также направленных на развитие ее потенциала в интересах России (прирост валового регионального продукта, обеспечение конкурентоспособности, социально-экономическое и культурное развитие) [19].

Вопросы молодежной политики регулируются в Российской Федерации конституционным, федеральным и региональным (субъектов Федерации) законодательством, а также нормативно-распорядительными документами ведомственного характера, в том числе в законодательстве об образовании,

законодательстве о труде, жилищном, семейном законодательстве, законодательных актах по вопросам социальной защиты и т.д.

В настоящее время приоритетные направления в сфере молодежной политики определены в:

- Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р;

- Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р.

На сегодняшний период в России нет специального закона, регламентирующего общие вопросы осуществления молодежной политики. В 1999 году была предпринята попытка принятия на федеральном уровне специального федерального закона в сфере молодежной политики, который создал бы необходимую правовую основу формирования и реализации государственной молодежной политики в Российской Федерации, а также указал бы принципы разграничения полномочий между различными уровнями государственного управления. Однако, несмотря на то, что законодательный акт был принят Государственной Думой и одобрен Советом Федерации он был отклонен Президентом Российской Федерации Б.Н. Ельциным. Отклонение федерального закона, разграничивающего полномочия федерального центра и субъектов Федерации, не позволяет до настоящего времени иметь четкие границы полномочий и ответственности в вопросах молодежной политики между всеми ветвями власти. Этот пробел вынужденно заполняется региональным и ведомственным законодательством [19].

27 ноября 2017 года на сайте Палаты молодых парламентариев Федерального собрания Российской Федерации был опубликован проект Закона «О молодежи и государственной молодежной политике в Российской Федерации». Данный законопроект был подготовлен экспертами и членами Палаты молодых законодателей при Совете Федерации Федерального Собрания

Российской Федерации. Документ разъясняет понятия «молодежь» и «молодежная политика», устанавливает основы деятельности федеральных органов государственной власти и субъектов Российской Федерации по разработке и реализации этой политики, гарантирует участие молодых граждан в ее осуществлении. Проект также раскрывает такие понятия, как молодежный проект, молодежное добровольчество, молодежное наставничество, инициативы и др. Отражает принципы финансирования молодежной политики, структурирует федеральные, межрегиональные и региональные форумы молодежи.

В настоящее время в России существует множество документов, определяющих реализацию некоторых направлений государственной молодежной политики. Примерами могут служить следующие акты:

- Федеральный закон от 28.06.1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Указ Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»;
- Указ Президента РФ от 16 мая 1996 г. № 727 «О мерах государственной поддержки общественных объединений, ведущих работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи»;
- Распоряжение Правительства РФ от 12 декабря 2015 г. № 2570-р «О плане мероприятий по реализации Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Приказ Министерства Образования и науки РФ от 17.12.2012 г. № 1058 «О Всероссийском конкурсе молодежных проектов».

Основные положения сегодняшней государственной молодежной политики в Российской Федерации определены «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

Главная цель молодежной политики в Российской Федерации – это создание комфортных условий для молодежи и молодежной среды посредством поддержки государства и общества, обеспечения эффективной социальной защиты данного слоя населения, развития творческого потенциала, а также выработки стимулов для саморазвития и самореализации молодежи [2].

Единственный национальный орган государственной власти, функции которого направлены на развитие молодых граждан России – Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь), находящееся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации.

Росмолодежь призвана создавать возможности для молодого поколения и координировать усилия для создания условий его самореализации. Руководитель агентства - Бугаев Александр Вячеславович.

Агентство осуществляет свою деятельность по следующим направлениям [33]:

- «Патриотическое воспитание молодежи»;
- Развитие международного и межрегионального молодежного сотрудничества»;
- «Вовлечение молодежи в здоровый образ жизни и занятия спортом, популяризация культуры безопасности в молодежной среде»;
- «Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность»;
- «Развитие молодежного самоуправления»;
- «Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи»;
- «Вовлечение молодежи в занятие творческой деятельностью»;
- «Формирование у молодежи традиционных семейных ценностей»;
- «Поддержка и взаимодействие с общественными организациями и движениями»;
- «Вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность»;
- «Вовлечение молодежи в инновационную деятельность и научно-техническое творчество»;

- «Вовлечение молодежи в работу средств массовой информации (молодежные медиа)»;
- «Работа с молодежью, находящейся в социально-опасном положении»;
- «Формирование российской идентичности, единства российской нации, содействие межкультурному и межконфессиональному диалогу»;
- «Социализация молодежи, нуждающейся в особой защите государства»;
- «Содействие в подготовке и переподготовке специалистов в сфере государственной молодежной политики».

В современных условиях в России осуществление молодежной политики проводится при финансировании крупных федеральных целевых и национальных проектов по социально-экономическим и общественно-политическим направлениям. Бюджетный кодекс Российской Федерации составляет основу правового регулирования финансового обеспечения реализации молодежной политики. Бюджетным кодексом РФ определены принципы разграничения расходных обязательств Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований.

В соответствии с Бюджетным кодексом России выделяют следующие формы расходов бюджетов, предоставляющие бюджетные средства негосударственным организациям, которые принимают участие в реализации мероприятий и проектов в сфере молодежной политики:

- субсидии, субвенции;
- средства на оплату товаров, услуг и работ, осуществляемых по государственным и муниципальным контрактам.

Кроме того, в России издан специальный закон, который определяет условия финансирования мероприятий в сфере молодежной политики - Федеральный закон от 28 июня 1995 года № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений». Согласно закону меры государственной поддержки молодежных и детских объединений предусматриваются в разделах (подпрограммах) федеральных программ в области государственной молодежной политики и защиты детства.

Финансирование мероприятий по поддержке молодежных и детских объединений, осуществляется за счет средств федеральных целевых программ.

Сдерживающими факторами развития российской молодежной политики являются незначительное финансирование федеральных мероприятий этой области, несвоевременное поступление денежных средств для реализации программ и проектов. Стоит отметить, что фактическое поступление средств во второй половине текущего финансового года происходит без возможности переноса средств на следующий год. Кроме того, возникает сложность в планировании на первую половину года из-за отсутствия денежных поступлений из соответствующих бюджетов.

Основной документ, регламентирующий реализацию молодежной политики в Красноярском крае – это Закон «О государственной молодежной политике Красноярского края» от 08.12.2006 г. № 20-5445. Настоящий Закон регулирует отношения, связанные с осуществлением государственной молодежной политики Красноярского края как системы действий органов государственной власти края, направленных на приоритетное создание правовых, экономических и организационных условий, гарантий и стимулов для реализации молодыми гражданами конституционных прав с учетом специфических потребностей, присущих возрасту, а также для интеграции молодежи в систему общественных отношений, для ее наиболее полной самореализации в интересах всего общества.

В крае принята государственная программа «Молодежь Красноярского края в XXI веке» на 2014-2020 годы, состоящая из двух подпрограмм: «Вовлечение молодежи в социальную практику», «Патриотическое воспитание молодежи» [4] .

На территории края действуют агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития, находящееся в ведении Правительства Красноярского края, 6 краевых подведомственных учреждений, порядка 80 муниципальных молодежных центра, осуществляющих свои полномочия в 57 муниципальных образованиях.

В г. Красноярске реализуется муниципальная программа «Развитие молодежной политики города Красноярска» на 2018 год и плановый период 2019-2020 годов, способствующая созданию условий для реализации и развития потенциала молодежи города, повышения уровня ее конкурентоспособности во всех сферах общественной жизни.

Свою работу осуществляет Управление молодежной политики администрации г. Красноярска с помощью 11-ти муниципальных молодежных учреждений, имеющих помещения во всех районах города, деятельность которых ориентирована на поддержку молодежных инициатив в различных направлениях: научно-техническое, творческое, информационное и т.д.

Исходя из всего вышеуказанного, в российской молодежной политике можно выделить несколько нерешенных задач, основными из которых являются отсутствие специального закона, регламентирующего общие вопросы осуществления молодежной политики и недостаточное федеральное финансирование.

1.2 Государственное регулирование занятости молодежи

Одним из ключевых направлений государственной молодежной политики в Российской Федерации является поддержка молодых специалистов [3].

Рынок труда молодежи – это особый сегмент экономики России, подчиняющийся своим собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости.

Молодые люди характеризуются отсутствием производственного стажа и опыта работы, низким профессиональным статусом, поэтому молодежь находится в группе риска, являясь неконкурентоспособной из-за перенасыщения рынка труда более квалифицированными и опытными категориями граждан. Однако, в отличие от других уязвимых групп (женщин, инвалидов, пенсионеров), молодежь является наиболее перспективной составляющей рабочей силы: ей свойственна быстрая адаптация к

изменяющимся условиям трудовой деятельности, мобильность, готовность к самостоятельности, высокая инициативность, обучаемость, большой потенциал и ориентировка на развитие, карьеру, энергичность, физическая выносливость.

Формирование и эффективное использование трудового потенциала молодого поколения особенно актуальны в условиях политических и социально-экономических преобразований. Согласно официальному сборнику Росстат динамика уровня безработицы молодежи выглядит следующим образом (таблица 1):

Таблица 1 – Динамика уровня безработицы молодежи по возрастным группам в Российской Федерации, %

| Год | Всего | 15-19 | 20-24 | 25-29 |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 2014 | 5,2 | 28,0 | 12,4 | 5,6 |
| 2015 | 5,6 | 32,4 | 14,3 | 6,2 |
| 2016 | 5,5 | 29,1 | 14,9 | 6,3 |
| 2017 | 5,2 | - | - | - |

По данным таблицы видно, что уровень безработицы молодежи в 2014-2016 гг. превосходит уровень безработицы всего населения, что свидетельствует о необходимости обеспечения эффективной реализации, как государственной молодежной политики, так и политики занятости.

Государственная политика в сфере занятости молодежи – это система мер государственного воздействия, способствующих социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворению ее личных и общественных потребностей. Созданию благоприятных условий занятости населения способствуют развитие отраслевой экономики, повышение качества и конкурентоспособности молодой рабочей силы, совершенствование системы общеобразовательной и профессиональной подготовки в соответствии с требованиями рынка труда, а также социальная защита.

Совершенствование государственных методов регулирования занятости молодежи на государственном, региональном и местном уровнях способствует снижению уровня безработицы молодых людей, обеспечению

социальной защиты молодежи в процессе адаптации к рыночным отношениям; при этом необходимо учитывать особенности социально-экономического развития территорий и демографический фактор.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 10-32-1 (ред. от 07.03.2018 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» можно выделить следующие полномочия органов государственной власти в сфере занятости по уровням:

Таблица 2 – Полномочия органов государственной власти Российской Федерации в сфере занятости населения

| Уровень государственной власти | Полномочия |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Федеральный | <ul style="list-style-type: none"> - разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения; - принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов; - разработка и реализация государственных программ; - установление норм и средств на социальную поддержку безработных граждан, контроль за их целевым использованием; - координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости; - разработка прогноза баланса трудовых ресурсов. |
| Федеральный (полномочия переданы органам государственной власти субъектов) | <ul style="list-style-type: none"> - осуществление социальных выплат гражданам, признанным безработными; - финансовое обеспечение осуществления социальных выплат за счет субвенций; - контроль за расходованием субвенций. |
| Региональный | <ul style="list-style-type: none"> - принятие нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации; - обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости населения в субъектах; - разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения; - разработка и реализация мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий; - проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда субъекта Российской Федерации, а также анализ востребованности профессий; - регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы. |

Окончание таблицы 2

| Уровень государственной власти | Полномочия |
|-----------------------------------------------|-------------------|
|-----------------------------------------------|-------------------|

| | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Региональный | <ul style="list-style-type: none"> - оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг (см.ниже); - организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан; - определение перечня приоритетных специальностей для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан. |
| Участие органов местного самоуправления | <ul style="list-style-type: none"> - проведение оплачиваемых общественных работ; - временное трудоустройство несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; - оказание содействия органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан; - реализация дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, направленные на привлечение трудовых ресурсов, и осуществление расходов за счет средств бюджетов муниципальных образований (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов). |

Согласно вышеупомянутому закону к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации относится оказание следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте России;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора профессии, трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;
- психологическая поддержка безработных граждан;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от

18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан (включая единовременную финансовую помощь при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства);
- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;
- выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов субъектов Российской Федерации, не включенных в перечень, утвержденный Правительством Российской Федерации.

Таким образом, полномочия в сфере занятости по уровням власти в отношении такой части гражданского общества, как молодежь, распределяются следующим образом:

- на федеральном уровне посредством разработки и исполнения государственных программ создаются условия для расширения молодежной занятости в государственных и негосударственных сферах экономики, создаются дополнительные формы занятости, устанавливаются нормы и средства на социальную поддержку молодых безработных граждан;
- на уровне субъекта разрабатываются и реализуются региональные программы и осуществляются дополнительные мероприятия в сфере молодежной занятости, которые учитывают особенности региона, также организовываются и проводятся мероприятия по профилированию молодых безработных граждан, выплачиваются социальные пособия;

- на местном уровне органы власти участвуют в организации оплачиваемых общественных работ, организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. Кроме того, органы власти местного уровня принимают участие в реализации дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, направленные на привлечение трудовых ресурсов.

На основании Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 10-32-1 (ред. от 07.03.2018 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» в России формируется система региональных законов и федеральных подзаконных нормативных актов, содержащих основные направления организации занятости молодежи, систему квотирования рабочих мест, предоставления льгот. Кроме того, следует принимать во внимание свободу регионов в регулировании рынка занятости, которая определена Трудовым кодексом Российской Федерации.

Решение проблемы занятости молодежи возможно лишь при единстве действий государственных, региональных и местных органов управления, образовательных учреждений и социальных служб.

В настоящее время в субъектах Российской Федерации активно развиваются различные формы студенческой самоорганизации в сфере занятости: создаются организации, занимающиеся трудоустройством студентов и выпускников вузов, сбором и распространением среди них информации о возможных местах работы. Так, в Красноярском крае осуществляет свою деятельность Ассоциация Центров карьеры Красноярских вузов и учреждений начального и среднего профессионального образования Красноярского края. В состав Ассоциации входят: Центр карьеры студентов и выпускников (Сибирский федеральный университет), Центр трудоустройства и сопровождения карьеры студентов и выпускников (Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева), Отдел

ординатуры и развития профессиональной карьеры (Красноярский государственный медицинский университет им. В.Ф. Войно-Ясенецкого), Центр практического обучения и трудоустройства (Красноярский государственный аграрный университет).

Посредством качественных изменений в системе образования и профессиональной подготовки кадров государство приводит ее в соответствие с современными требованиями рынка труда. Для того чтобы образовательные программы системы профессионального образования были адаптированы к потребностям рынка труда в Российской Федерации предпринимаются следующие меры: вводятся дополнительные, расширяющие кругозор учащихся программы; разрабатываются и вводятся комплексные программы, совместно осуществляемые учреждениями среднего профессионального и высшего образования.

Также в системе образования могут создаваться и действовать научно-исследовательские организации и проектные организации, конструкторские бюро, учебно-опытные хозяйства, опытные станции, а также организации, которые осуществляют научно-методическое, методическое, ресурсное и информационно-технологическое обеспечение образовательной деятельности. На базах учебных заведений формируются библиотеки, в том числе цифровые (электронные) библиотеки, обеспечивающие доступ к профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам, а также иным информационным ресурсам.

Повсеместно реализуются образовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Кроме того, широко применяется сетевая форма реализации образовательных программ, позволяющая обучающимся использовать ресурсы нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.

Компетентностная ориентация Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования нацеливает российские вузы на повышение мобильности и конкурентоспособности выпускников в рыночной среде и предполагает усиление взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, осуществляемом на основе Федерального закона от 01.12.2007 года № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» и других нормативно-правовых документов. Работодатели выполняют немаловажную роль в образовательном процессе, среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей выделяются [3]:

- разработка образовательных программ;
- практическое обучение студентов на реальных рабочих местах;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- определение требований к качеству подготовки специалистов (проведение экспертиз с учетом мнения ведущих региональных работодателей; разработка и рецензирование учебно-программной документации);
- проведение представителями работодателей (специалистами-практиками) учебных занятий для студентов вузов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.;
- участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;
- повышение квалификации представителей работодателей в вузе;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т.д.;
- проектная интеграция (совместные научные исследования, открытие базовых кафедр вуза на предприятиях работодателей, создание совместных малых наукоемких компаний и др.);
- трудоустройство выпускников;

- организация и совместное участие в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.

Примером такого сотрудничества в Красноярском крае может служить проект 2013 – 2016 гг. «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального образования в области машиностроения». В проекте участвовали 3 ведущих предприятия машиностроительного комплекса (ОАО «Красмаш», ОАО «Информационные спутниковые системы» имени академика М. Ф. Решетнева», ОАО «НПП «Радиосвязь»), 2 образовательные организации высшего образования (Сибирский федеральный университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М. Ф. Решетнева) и 6 профессиональных образовательных организаций (Сосновоборский автомеханический техникум, Красноярский техникум промышленного сервиса, Красноярский колледж радиоэлектроники, экономики и управления, Красноярский техникум информатики и вычислительной техники, Аэрокосмический колледж, профессиональное училище № 10 г. Железногорска).

Данный проект осуществлялся на основании сочетания теоретического обучения с практической работой на учебных участках предприятий машиностроения. При этом основная часть учебного процесса осуществлялась на рабочем месте.

Однако стоит отметить, что перестройка системы образования не дает гарантированного трудоустройства выпускникам учебных заведений: работодатели в большей степени готовы принять на работу опытных сотрудников.

Таким образом, государственные меры, сотрудничество различных структур и устремления самих молодых людей приведет к повышению

экономического статуса такой социально-демографической группы, как молодежь.

1.3 Основные проблемы реализации государственной политики в сфере занятости молодежи

В настоящее время в мире наблюдается процесс макроэкономического подъема, который сопровождается низким темпом восстановления рынка труда. Специалистами данный процесс называется глобальной безработицей.

Безработица «молодеет», и проблемы трудоустройства молодого поколения приобретают мировой характер. Об этом свидетельствует обзор Всемирного банка «Доклад о мировом развитии» за 2017 год, в котором отмечается, что за последние несколько лет, в среднем около 200 млн. человек в мире остаются без работы, 75 млн. из них – молодежь до 25 лет.

Молодежная безработица – это социально-экономическое явление, при котором трудоспособные молодые люди находятся в поиске работы и готовы приступить к ней, но не могут реализовать свое право на труд, в результате теряя средства к существованию [24].

В жизненном цикле человека такие главные события как завершение общего образования, выбор специальности и профессиональная подготовка, трудоустройство, вступление в брак, рождение ребенка, приходятся на период молодости. В зависимости от положения на рынке труда, молодое население разбивается на 2 группы:

- молодые граждане в возрасте от 18 до 24 лет – это, в основном, учащиеся, завершающие или завершившие основное профессиональное образование. Данная группа считается наиболее уязвимой, так как, находясь на начальной стадии осваивания рынка труда, она не обладает профессиональным опытом, является неконкурентоспособной;

- молодые люди в возрасте от 25 до 29 лет – это, как правило, граждане, совершившие свой профессиональный выбор, обладающие определенным

уровнем квалификации, а также профессиональным и жизненным опытом. Такими людьми, в сравнении с первой группой, выдвигаются более высокие требования к своей возможной работе, поскольку они уже могут иметь семью, детей и наиболее четкие и масштабные цели.

Российский рынок труда специфичен наличием открытой и скрытой формами безработицы. По данным, предоставленным Федеральной службой занятости, в 2017 году число безработных в Российской Федерации составило 4,2 млн. человек (5,2%), около четверти из них составила молодежь. Такой процент можно считать достаточно высоким. Основными причинами скрытой безработицы, как правило, являются простои предприятий, принудительные отпуска, сокращения рабочей недели.

Часто молодые неработающие люди ищут легкий заработок, впоследствии оказываясь в нелегальной сфере, в сфере преступности. Безработица среди молодежи также приводит к ухудшению социального положения молодых семей, увеличению числа беспризорных детей, падению патриотизма, снижению мотивации к дальнейшему поиску работы, психологическим проблемам, затем к алкогольной и другим видам зависимости, девиантному поведению, массовым забастовкам, и как следствие социально-политической напряженности.

Отсутствие работы и постоянной заработной платы у молодежи оказывает существенное влияние на бюджет, увеличивая потребность в средствах для оказания социальной поддержки. Кроме того, возникают проблемы с организацией служб занятости, наблюдаются такие процессы как спад рождаемости, повышение смертности, в результате приводящие к «старению населения» и увеличению нагрузки на трудовые ресурсы [16].

Из-за структурных преобразований российской экономики в последние годы усилилась проблема баланса между спросом и предложением на рынке труда, экономики регионов перестают нуждаться в специалистах, которые проживают на территории, или спрос на них бывает полностью удовлетворен.

Значительно сократился поток молодежи в отрасли, требующие высокую квалификацию работников, из-за существующей сегодня дифференциации заработной платы и изменений ценностных ориентиров.

На сегодняшний день в производительном труде молодые специалисты практически не заинтересованы. Наибольший интерес вызывают такие сферы занятости, как менеджмент, программирование, предпринимательство, юридическая и экономическая отрасль. Спросом пользуются и творческие профессии. Наиболее остро проблемы по трудоустройству молодежи стоят в сельской местности и малонаселенных городах.

Кроме того, выпускники высших и средних профессиональных учебных заведений неадекватно оценивают собственные возможности, в результате им труднее приспособиться к условиям современного рынка труда. Ожидаемые условия работы зачастую не совпадают с реальными, требования работодателей кажутся молодым специалистам невыполнимыми.

Основным причиной сложностей в трудоустройстве молодежи относится отсутствие необходимого опыта. Работодатель не заинтересован в привлечении на работу неопытного специалиста, поскольку хочет получить от рабочей силы моментальную отдачу при минимуме затрат. Кроме того, зачастую останавливает работодателя то, что молодой специалист, параллельно с работой планирует обучение, что неизбежно связано с отрывом от рабочего процесса.

Нельзя забывать о части молодежи, не имеющей профессионального образования. Им найти место работы еще сложнее, чем молодым гражданам с образованием. В отдельную группу можно выделить лица, не достигшие совершеннолетия – они не имеют специальности, не ориентируются в ситуации на рынке труда, не знакомы с трудовым законодательством.

По данным Росстата в 2017 году молодежь от 18 до 29 лет составляла 37% от числа зарегистрированных безработных граждан. Основываясь на проведенном исследовании, главными факторами, влияющими на рост молодежной безработицы, можно назвать следующие:

- отсутствие опыта работы у выпускников;

- структурное расхождение между специальностями выпускников и запросами рынка труда;
- несоответствие уровня квалификации и практических навыков требованиям работодателей;
- невысокий уровень заработной платы молодых специалистов;
- нежелание или невозможность обучения или переобучения молодых сотрудников, устроившихся на производство;
- ошибочный выбор специальности выпускником.

Для того чтобы повысить уровень востребованности выпускников, государственная служба занятости при помощи разработанных программ решает вопросы трудоустройства молодежи. Но в связи с небольшим объемом финансовой поддержки, проблемы в данном направлении решаются в едва заметном объеме, и не оказывают достаточного влияния на ситуацию в целом.

По данным Росстата можно выделить следующие основные особенности трудовой деятельности современной молодежи:

- 2,5-3,5% молодых людей от их общего числа образуют свое дело, 70-80% предприятий экономического сектора, имеющих альтернативный характер, созданы гражданами 25-30 лет;
- около 50% молодых специалистов, трудящихся на государственных предприятиях, работают на основе совместительства, около 25% - находятся в поиске альтернативного вида подработки.

В последнее время альтернативная занятость набирает свои обороты, все большим становится ее объем. Примерами могут служить такие виды как неполная занятость, посменная и сезонная занятости, гибкий график работы, вахтовый метод. Кроме того, в области неформальной экономики развиты формы нестандартной занятости, такие как самозанятость, надомный труд, фриланс, дистанционная работа, заемный труд, частичная или временная занятость. В настоящее время распространение альтернативной и нестандартной видов занятости среди молодежи обусловлены, во-первых, ужесточением конкуренции и ростом безработицы; во-вторых, развитием новых

технологий (например, глобальная сеть Интернет); в-третьих, существованием недобросовестных путей избегания издержек, которыми пользуются работодатели при регулировании трудовых отношений; в-четвертых, все большая доля экономически активной молодежи предпочитает гибкий график работы (возможность совмещения с учебой, небольшой размер стипендий).

В течение последних лет возросло число молодых людей, считающих наличие полноценного образования одним из условий, способствующих устройству на желаемое рабочее место, достижению статуса в обществе, получению высокого материального достатка. Профессиональное образование сейчас считается гарантом от безработицы, кроме того, оно стало важнейшей составляющей инфраструктуры рынка труда. Стоит отметить, что регион в свою очередь стимулирует получение тех профессий, которые необходимы экономике субъекта, а также сокращает финансирование специальностей, которые являются невостребованными.

Среди общего числа безработных каждым пятым является молодой человек в возрасте 16-29 лет. На одну свободную вакансию приходится 17 человек, зарегистрированных в качестве безработных, каждый третий из которых – молодой специалист до 29 лет. Данный факт свидетельствует о том, что на современном российском рынке труда сложился огромный резерв рабочей силы, т.е. потенциальная безработица, в том числе и молодежная.

Рост молодежной безработицы негативно отражается не только на самих молодых соискателях, их семьях, но и на экономическом развитии государства в целом, замедляется научно-технический прогресс.

2 Анализ реализации государственной политики в сфере занятости молодежи в Красноярском крае

2.1 Исследование занятости молодежи в Красноярском крае

По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, на 1 января 2018 года в

Красноярском крае проживало 603 144 человека в возрасте 14-30 лет, что составляет 21,1 % от общей численности населения (2 876 497 чел.).



Рисунок 1 – Численность населения и молодежи Красноярского края в возрасте 14-30 лет на 1 января 2018 года

По сравнению с 1 января 2011 года число молодых людей этой возрастной категории уменьшилось на 146 867 человек (рисунок 2). Сокращение численности молодежи является следствием падения уровня рождаемости в период с 1991 по 2007 гг., а так же перехода значительной части молодежи за возрастную границу 30 лет и активной миграции молодежи в другие субъекты Российской Федерации и за ее пределы.

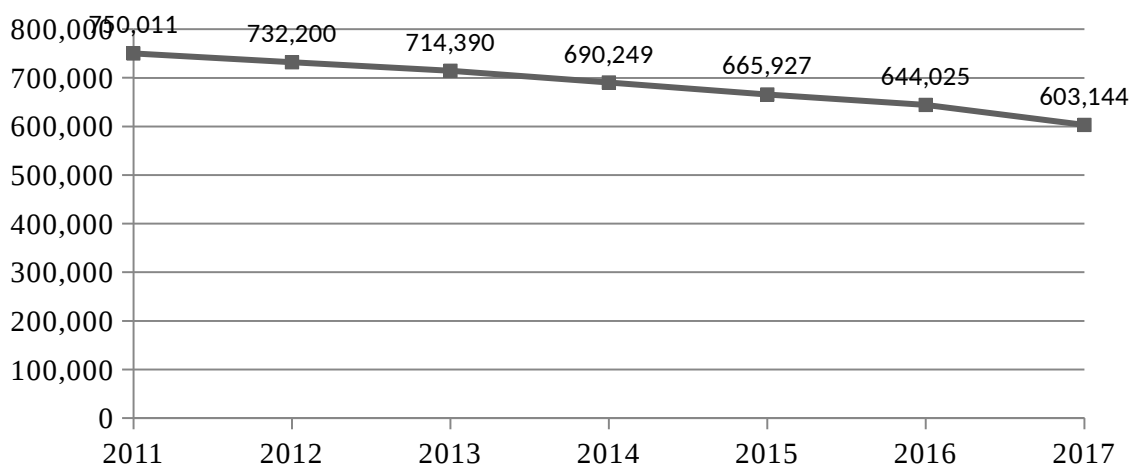


Рисунок 2 – Динамика численности молодежи Красноярского края за 2011-2018 гг., человек

По данным выборочных обследований рабочей силы в 2017 году численность занятых в экономике Красноярского края составляла 1 408,9 тыс. чел., из них 316,9 тыс. чел. в возрасте 15-29 лет, что составляет более 1/5 от всего занятого населения Красноярского края (21,3%). По сравнению с 2016 годом занятой в экономике молодежи стало меньше на 7,9 тыс. чел. (2,5 п.п.), а по сравнению с 2015 годом произошло сокращение на 17,3 тыс. чел. (5,5 п.п.). В общем же численность занятых в экономике в период 2015-2017 гг. увеличилась на 1,5 тыс. чел. (0,2 п.п.) (рисунок 3).

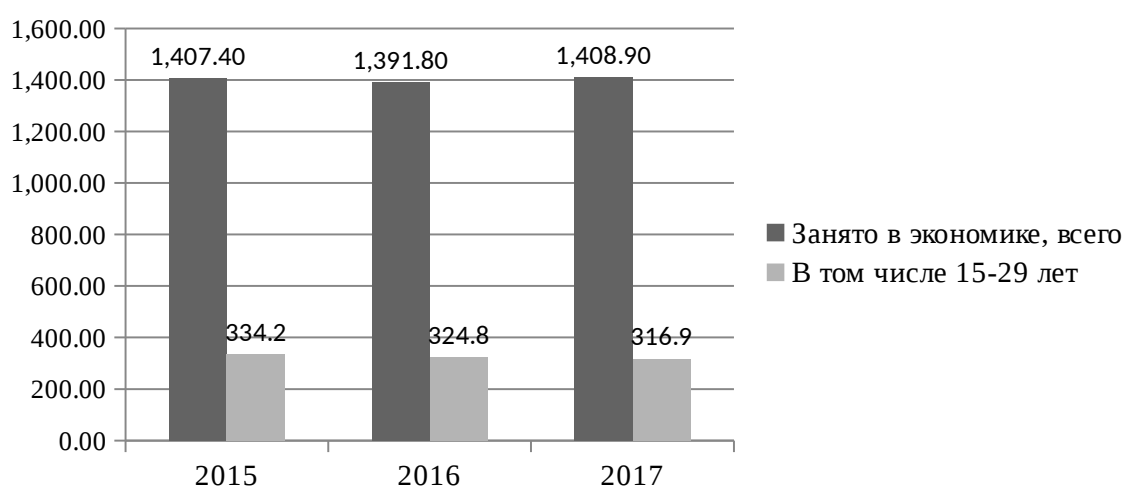


Рисунок 3 – Численность занятых в экономике, тыс. чел.

Далее рассмотрим гендерное соотношение численности занятых в экономике молодых людей в 2017 году.

Таблица 3 – Гендерное соотношение занятых в экономике молодых граждан, 2017 год

| | Всего | В том числе в возрасте, лет | | Средний возраст, лет |
|----------------------------------|--------|-----------------------------|-------|-------------------------|
| | | 15-19 | 20-29 | |
| Тысяч человек | | | | |
| Занято в экономике - всего | 1412,0 | 9,6 | 307,3 | 39,9 |
| - мужчины | 723,2 | 5,6 | 168,0 | 39,4 |
| - женщины | 688,8 | 3,9 | 139,3 | 40,5 |
| В процентах | | | | |

| | | | | |
|----------------------------|-----|-----|------|---|
| Занято в экономике - всего | 100 | 0,7 | 21,8 | - |
| - мужчины | 100 | 0,8 | 23,2 | - |
| - женщины | 100 | 0,6 | 20,2 | - |

По данным таблицы 3 видно, что доля занятых в экономике молодых мужчин превышает долю занятых в экономике молодых женщин как в возрасте 15-19 лет, так и в 20-29 лет. По данным выборочного исследования, представители сильного пола предпочитают работать в сферах строительства, добычи полезных ископаемых, обеспечения электроэнергией и других.

По данным выборочных обследований рабочей силы (Рисунок 4) в 2017 году численность безработных в Красноярском крае составляла 85,2 тыс. чел., из них 33,2 тыс. чел. в возрасте 15-29 лет, что составляет более 1/3 от всего безработного населения Красноярского края (39,0%).

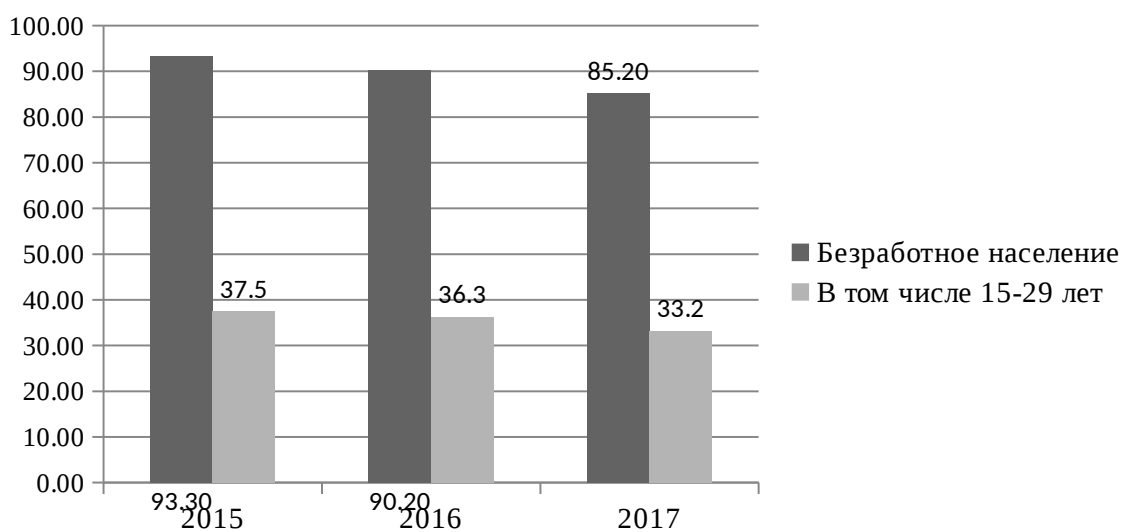


Рисунок 4 – Численность безработного населения, тыс. чел.

По сравнению с 2016 годом безработной молодежи стало меньше на 3,1 тыс. чел., а по сравнению с 2015 годом произошло сокращение на 4,3 тыс. чел. В общем же численность безработного населения в период 2015-2017 гг. сократилась на 8,1 тыс. чел. Общий уровень безработицы молодежи составляет 8,4%, в то время как уровень всего населения – 5%.

Далее рассмотрим гендерное соотношение численности безработных в экономике молодых людей в 2017 году.

Таблица 4 – Гендерное соотношение безработных молодых граждан, 2017 год

| | Всего | В том числе в возрасте, лет | |
|------------------------|-------|-----------------------------|-------|
| | | 15-19 | 20-29 |
| Тысяч человек | | | |
| Безработные -всего | 85,2 | 5,7 | 27,5 |
| - мужчины | 44,8 | 3,6 | 14,7 |
| - женщины | 40,5 | 2,0 | 12,8 |
| В процентах | | | |
| Безработные - всего | 100 | 6,6 | 32,3 |
| - мужчины | 100 | 8,1 | 32,8 |
| - женщины | 100 | 5,2 | 35,9 |

По данным таблицы 4 видно, что доля безработных молодых мужчин в возрасте 15-19 лет превышает долю безработных в экономике молодых женщин (на 2,9 п.п.). Однако в возрасте 20-29 лет доля безработных молодых мужчин имеет большее значение, чем доля молодых безработных женщин (на 3,1 п.п.).

По данным агентства труда и занятости населения Красноярского края (Таблица 5) видно, что в 2017 году наибольшую долю признанных безработными среди молодежи занимают молодые люди в возрасте 25-29 лет (46,5%); наименьшую – в возрасте 16-17 лет (2,6%).

В 2017 году по сравнению с 2016 годом произошли следующие изменения, уменьшилось число признанных безработными граждан в возрасте: на 23,8% - 25-29 лет; на 23,1% - 20-24 лет; на 13,9% - 18-19 лет; на 22,9% - 16-17 лет.

Таблица 5 – Динамика численности безработных граждан, человек

| | Признано безработными в отчетном периоде | Снято с регистрационного учета в отчетном периоде в связи с | |
|--|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| | | трудоустройством | профессиональным обучением или получением дополнительного |

| | | | | | | | профессионального образования | | |
|----------------------------------------|-------|--------------------|------------|-------|-------|------------|-------------------------------|-------|------------|
| | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 |
| Всего молодежи - из них по возрасту | 4 075 | 0 931 ¹ | 2 404 | 7 277 | 5 886 | 1 153 | 2 911 | 2 428 | 467 |
| 16-17 лет | 371 | 286 | 66 | 173 | 83 | 10 | 111 | 63 | 8 |
| 18-19 лет | 1 699 | 1 462 | 268 | 610 | 587 | 112 | 367 | 299 | 59 |
| 20-24 лет | 5 340 | 4 104 | 976 | 2 660 | 2 215 | 437 | 1 196 | 839 | 157 |
| 25-29 лет | 6 665 | 5 079 | 1 094 | 3 834 | 3 001 | 594 | 1 237 | 1 227 | 243 |

Кроме того, по таблице 5 видно, что наибольшая доля молодых граждан была снята с регистрационного учета в отчетном периоде в связи с трудоустройством. Так, в 2017 году число трудоустроенных молодых людей составило: в возрасте 16-17 лет – 29% от числа признанных безработными в этом возрасте; 18-19 лет – 40,2%; 20-24 лет – 53,9%; 25-29 лет – 59,1%.

Анализируя занятость молодежи в Красноярском крае, стоит отметить такой показатель как продолжительность безработицы. Продолжительность безработицы – это величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены.

По данным таблицы 6 видно, что в 1-ом квартале 2018 года продолжительность безработицы от 1 до 4 месяцев наблюдается у самого большого количества молодежи в возрасте 16-29 лет (45,2%). 30,3% молодых людей в поисках работы находятся от 4 до 8 месяцев, 15,5% - менее месяца. Продолжительность безработицы более 1 года наблюдается у наименьшего числа молодых безработных граждан (2,9%).

Таблица 6 – Распределение безработных по продолжительности безработицы (на конец отчетного периода)

| | Всего | | | Молодежь в возрасте 16-29 лет | | |
|--------------------------------------------------|--------|--------|------------|-------------------------------|-------|------------|
| | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 |
| Численность безработных граждан | 17 705 | 14 591 | 14 317 | 3 727 | 2 917 | 2 697 |
| в том числе имеют продолжительность безработицы: | | | | | | |
| - менее 1 месяца | 1 962 | 1 953 | 1 815 | 470 | 493 | 417 |
| - от 1 до 4 месяцев | 7 221 | 6 552 | 5 486 | 1 812 | 1 538 | 1 219 |
| - от 4 до 8 месяцев | 4 706 | 3 324 | 4 391 | 994 | 625 | 817 |
| - от 8 месяцев до 1 года | 2 496 | 1 658 | 1 508 | 337 | 188 | 165 |

Окончание таблицы 6

| | Всего | | | Молодежь в возрасте 16-29 лет | | |
|------------------------------------------------|-------|-------|------------|-------------------------------|------|------------|
| | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 | 2016 | 2017 | 1 кв. 2018 |
| - более 1 года | 1 320 | 1 104 | 1 117 | 114 | 73 | 79 |
| Средняя продолжительность безработицы, месяцев | 5,2 | 4,8 | 5,1 | 4,24 | 3,7 | 4,1 |

В структуре всего безработного населения Красноярского края наблюдается то же самое: безработица от 1 до 4 месяцев длится у наибольшего числа граждан (38,3 %), от 4 до 8 месяцев – у 37,7 % граждан, менее – месяца – у 12,7% граждан. Продолжительность безработицы более 1 года у наименьшего числа безработных граждан (7,8 %).

Однако стоит отметить, что средняя продолжительность безработицы молодежи в возрасте 16-29 лет ниже средней продолжительности безработицы всего населения: в 2016 году – на 0,96 месяцев, в 2017 году – на 1,1 месяц, в 1-ом квартале 2018 года – на 1,0 месяц.

Агентством труда и занятости населения Красноярского края оказывается весь спектр государственных услуг, способствующих повышению уровня занятости населения, в том числе и молодых граждан .

Всего услуга профессиональной организации в 2017 году (таблица 7) была оказана 50 269 гражданам в возрасте 14-29 лет (каждый второй, получивший услугу), из них 38,0 % составляли жители сельской местности, 19,1 % - жители монопрофильных городов (населенных пунктов).

Работа с молодежью предполагает целенаправленное формирование профессиональной ориентации в соответствии с состоянием рынка труда, популяризацию рабочих и инженерно-технических специальностей. В рамках оказания государственной услуги по профессиональной ориентации в 2017 году проведены следующие массовые акции: Единый день профессиональной ориентации «Профессия – путь к успеху!» (15 марта 2017 года) для учащихся выпускных классов общеобразовательных организаций края; участниками акции стали более 40 тыс. чел.; летняя профориентационная акция для несовершеннолетней молодежи края «Большая перемена» (июнь – август), в мероприятиях которой приняли участие 40,7 тыс. детей и подростков.

Таблица 7 – Организация профессиональной ориентации граждан, 2017 г. [32]

| | Всего | Из них | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------------------------|----------------------------------------------------|
| | | женщины | жители сельской местности | жители монопрофильных городов (населенных пунктов) |
| Оказано государственных услуг гражданам в возрасте: - 14-29 лет | 50 269 | 24 884 | 19 102 | 9 601 |
| - из них в возрасте 14-17 лет | 23 513 | 11 687 | 9 754 | 5 701 |
| - учащимся | 20 807 | - | - | - |

За услугой временного трудоустройства в свободное от учебы время в 2017 году обратилось 17,3 тыс. подростков в возрасте от 14 до 18 лет в Красноярском крае. Средний период временного трудоустройства составлял

0,82 месяцев. Наибольшая численность участников временных работ в городах Красноярск (4886 чел.), Норильск (2185чел.), Железногорск (674 чел.), Зеленогорск (639 чел.), Назарово (417 чел.), Ачинск (362 чел.), Шарыпово (305 чел.), Канск (285 чел.) и Северо-Енисейском (256 чел.), Ужурском (240 чел.), Шушенском (240 чел.), Богучанском (231 чел.), Краснотуранском (223 чел.), Ермаковском (203 чел.), Балахтинском (201 чел.) районах.

Наиболее востребованными направлениями несовершеннолетних являются благоустройство городов и поселков края, восстановление детских площадок, обучение пенсионеров компьютерной грамотности, оказание социальной помощи пожилым людям, ветеранам Великой отечественной войны, работа в архивных фондах.

За счет средств краевого бюджет ежегодно организуется деятельность трудовых отрядов старшеклассников, на территориях края реализуются районные программы, ориентированные на занятость детей. Партнерами службы занятости населения в рамках организации временного трудоустройства несовершеннолетних от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в 2017 году также выступили предприятия, которые готовы временно трудоустроить и выплатить подросткам заработную плату.

Таким образом, в мероприятиях по временному трудоустройству несовершеннолетних принял участие ряд крупных работодателей края, таких как Красноярская железная дорога – филиал ОАО «Российские железные дороги», Некоммерческая организация «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-РЕГИОНАМ», ЗФ ПАО «ГМК «Норильский никель».

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних сохраняет свою актуальность и имеет перспективу развития в силу возрастающей потребности самих подростков в трудоустройстве, возможности через временное трудоустройство вести работу по профессиональной ориентации.

Также в 2017 году было организовано временное трудоустройство 89 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее

профессиональное образование и ищущих работу впервые. Наибольшая численность участников временных работ наблюдалась в городах Красноярск (31 чел.), Норильск (12 чел.), Ачинск (7 чел.), Канск (6 чел.).

Основными профессиями временного трудоустройства являются: бухгалтер, медицинская сестра, парикмахер, повар, портной, слесарь, тракторист, электрогазосварщик, токарь, штукатур и другие.

Участие выпускников училищ, лицеев, колледжей и техникумов во временном трудоустройстве даёт им возможность приобрести первоначальный трудовой стаж, закрепить на практике полученные в учебном заведении знания, умения и навыки. Работодатели, участвуя в мероприятиях временного трудоустройства, могут создать кадровый резерв из числа участников временной занятости, оценить профессиональные качества специалистов и их умение работать в коллективе. В Красноярске, таким образом, начал свой профессиональный путь 31 выпускник [31].

2.2 Анализ трудоустройства выпускников образовательных организаций Красноярского края

Выпускники – один из источников заполнения кадровой потребности работодателей края. Трудоустройству молодых специалистов посвящен краевой межведомственный план мероприятий («дорожная карта») на 2017-2019 годы и территориальные планы, разработанные в муниципальных образованиях.

В 2017 году службой занятости населения безработными были признаны 1 581 выпускник образовательных организаций (4,1 % от числа всех признанных безработными); в 2016 году доля безработных выпускников составляла 4,4 % от общего числа признанных безработными (таблица 8) [31].

Доля трудоустроенных выпускников составила: в 2016 году – 45,0 %, в 2017 году этот показатель вырос на 13,4 п.п. и составил 58,4 %.

Таблица 8 - Динамика численности безработных выпускников образовательных организаций, человек

| | Признано безработными в отчетном периоде | | Трудоустроено | |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------|---------------|--------|
| | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 |
| Всего | 46 100 | 38 495 | 26 500 | 23 706 |
| Выпускники образовательных организаций, в том числе: | 2 010 | 1 581 | 905 | 924 |
| высшего образования | 525 | 365 | 295 | 288 |
| - из них женщин | 364 | 263 | 220 | 199 |
| профессиональных образовательных организаций | 1 171 | 986 | 483 | 548 |

Окончание таблицы 8

| | Признано безработными в отчетном периоде | | Трудоустроено | |
|---------------------------------|------------------------------------------|------|---------------|------|
| | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 |
| - из них женщин | 671 | 520 | 292 | 305 |
| общеобразовательных организаций | 314 | 230 | 127 | 88 |
| - из них женщин | 145 | 112 | 69 | 43 |

В 2017 году доли безработных выпускников по уровню образования распределились следующим образом: выпускники образовательных организаций высшего образования составляли 23,1 % от числа выпускников, признанных безработными; выпускники профессиональных образовательных организаций – 62,4 %; выпускники общеобразовательных организаций – 14,5 %. Видно, что наивысшую долю среди признанных безработными выпускников составляют выпускники со средним уровнем образования, наименьшую – выпускники общеобразовательных организаций.

Если рассматривать долю женщин от числа признанных безработными выпускников в 2017 году, то можно увидеть следующие особенности:

- среди выпускников образовательных организаций высшего образования доля женщин составляет 72,1 %;
- среди выпускников образовательных организаций среднего образования доля женщин равна 52,7 %;
- среди выпускников общеобразовательных организаций доля женщин равна 48,7 %.

Данная тенденция объясняется тем, что, во-первых, среди выпускников образовательных организаций высшего образования преобладают женщины, во-вторых, женщины оканчивают высшие учебные заведения в возрасте 21-24 лет, именно в этот период большинство из них выходят замуж и рожают детей, а работодатели при трудоустройстве рискуют в первые годы работы отправить специалиста в декретный отпуск.

Однако стоит отметить, что доля трудоустроенных женщин по уровням образования превышает долю трудоустроенных выпускников-мужчин: среди выпускников образовательных организаций высшего образования доля трудоустроенных женщин составляет 69,1 %, среди выпускников образовательных организаций среднего образования – 55,7 %, среди выпускников общеобразовательных организаций – 48,9 %.

По данным выборочного наблюдения трудоустройства выпускников образовательных организаций в 2017 году Официальной сайт статистики Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю основными проблемами при трудоустройстве выпускники с высшим образованием называют следующие:

- отсутствие опыта работы (стажа), эту причину указали 75,8 % выпускников;
- низкий уровень предлагаемой заработной платы – 40,9 %;
- не смогли найти работу по полученной профессии (специальности) – 22,7 %;
- отсутствие подходящих рабочих мест – 21,0 %.

Все эти показатели имеют место быть даже несмотря на комплекс мер, предлагаемых с целью решения проблемы трудоустройства молодых граждан, реализуемых Агентством труда и занятости Красноярского края вкупе с министерством образования Красноярского края, Советом ректоров вузов края, профессиональными и высшими образовательными организациями, краевым Советом кадровиков, ассоциациями работодателей, отраслевыми министерствами.

Агентство труда и занятости Красноярского края ведет наблюдение за распределением выпускников по каналам занятости, а затем направляет полученную информацию в органы Службы занятости населения. Здесь, прежде всего, указывается численность окончивших учебные заведения по профессиям и специальностям, которые в наибольшей степени имеют вероятность быть нетрудоустроенными. Кроме того, агентство проводит мониторинг за профессиональной структурой выпускников, которые обратились в органы Службы занятости населения, и анализирует их трудоустройство.

В 2017 году в органы службы занятости населения Красноярского края работодатели представили информацию о наличии 233,9 тыс. свободных рабочих мест и вакантных должностей (в 2016 году – 217,2 тыс. ед.).

Распределение кадровой потребности, заявленной в органы службы занятости в течение 2017 года, по видам экономической деятельности (Рисунок 5):

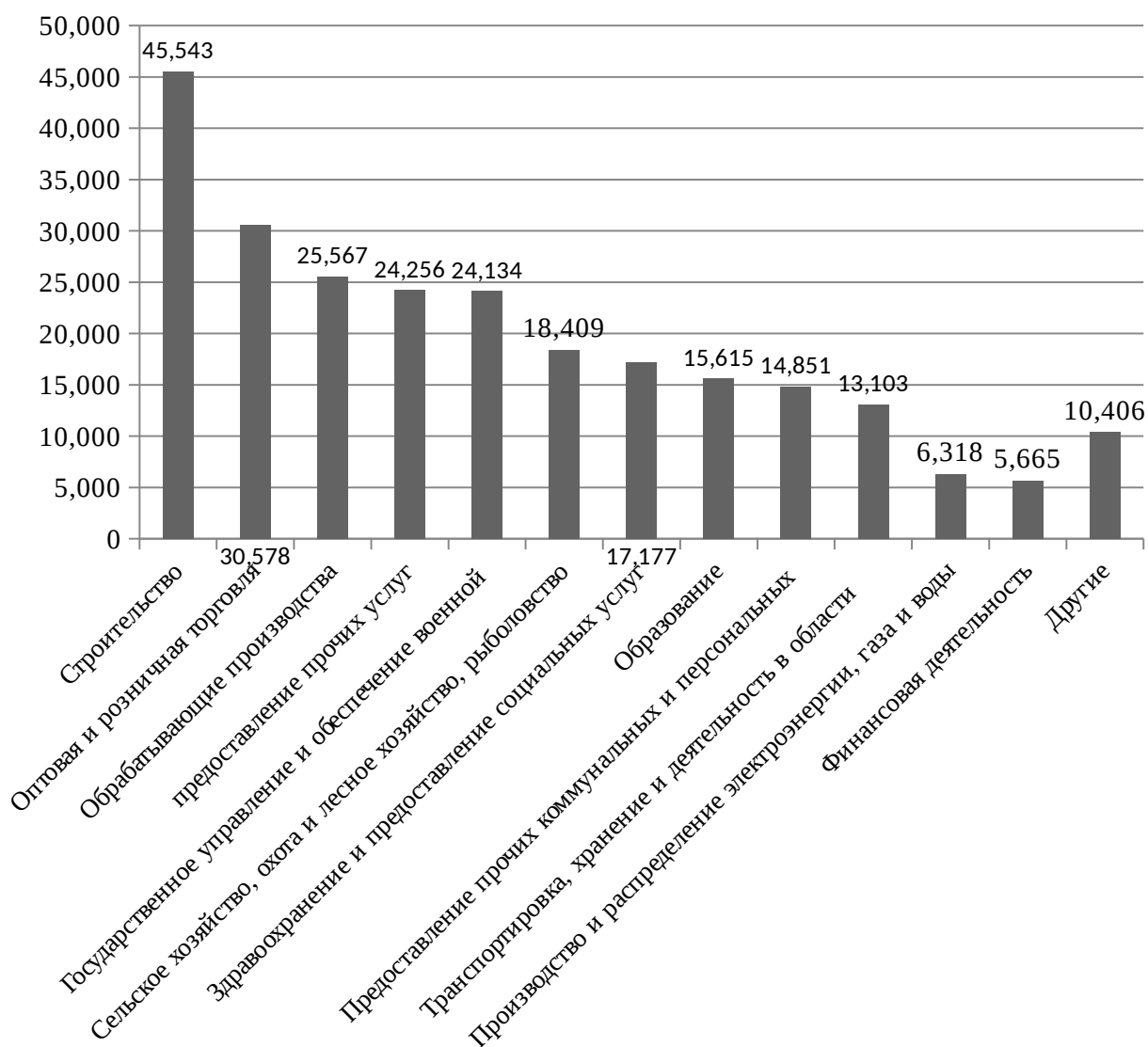


Рисунок 5 – Кадровая потребность в 2017 году, человек

В соответствии с приведенными выше данными видно, что наибольший удельный вес среди заявленных работодателями вакансий наблюдается в отраслях:

- строительство - 15,8 % от общего количества заявленных вакансий;
- оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспорта – 11,7 %;
- обрабатывающие производства – 11,2 %;
- операции с недвижимым имуществом – 10,4 %
- государственное управление и обеспечение военной безопасности – 9,9

%.

Наименьший удельный вес среди заявленных работодателями вакансий наблюдается в отраслях:

- транспортировка, хранение и деятельность в области информатизации и связи – 5,6 % от общего количества заявленных вакансий;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 2,7 %;
- финансовая деятельность – 2,4 %.

Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края привел перечень самых востребованных профессий, в соответствии с которым востребованность должностей служащих к востребованности профессий рабочих составляет 30,6 % к 69,4 % соответственно.

К профессиям рабочих отнесены следующие виды деятельности: разнорабочий, водитель, продавец, слесарь, сантехник, машинист (бульдозера, кранов, экскаватора, погрузчиков, автогрейдера), уборщик, штукатур, электромонтажник, электрик, электрогазосварщик и прочие. Должности служащих предполагают наличие у сотрудника высшего профессионального образования. Наибольшую долю востребованности составляют сотрудники, чья специальность имеет экономический уклон – торговый агент, менеджер, специалист (по маркетингу, социальной работе и др.), бухгалтер – занимая более четверти удельного веса от количества всех требуемых специалистов.

Количество заявленных рабочих мест превосходит количество обратившихся за содействием в трудоустройстве примерно в 3 раза как среди должностей служащих, так и среди профессий рабочих

В 2016 году 40,4 % выпускников, всех уровней образования, окончивших организации профессионального образования в 2013-2015 гг., работали не по специальности. В 2015 году этот показатель составлял 41,4 %. Если рассматривать показатель несоответствия работы имеющейся специальности, то самым высоким он был среди выпускников, окончивших организации профессионального образования по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) – составлял больше половины (58,1 %).

Таблица 9 – Связь основной работы с полученной специальностью у выпускников (окончивших организации профессионального образования в 2013-2015 гг.) в 2016 г.

| Высшее образование | Всего выпускников, тыс. чел. | в т. ч. по связи основной работы с полученной профессией (специальностью) | | В процентах к итогу | |
|------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------|------------|
| | | связана | не связана | связан а | не связана |
| Физико-математические специальности | 0,5 | 0,3 | 0,1 | 68,3 | 31,7 |
| Специальности естественных наук | 1,2 | 0,6 | 0,6 | 49,5 | 50,5 |
| Гуманитарные специальности | 9,4 | 6,1 | 3,3 | 65,4 | 34,6 |
| Специальности по социальным наукам | 0,5 | 0,1 | 0,4 | 26,1 | 73,9 |
| Образование и педагогика | 6,0 | 4,0 | 1,9 | 67,3 | 32,7 |
| Экономика и управление | 16,0 | 9,9 | 6,0 | 62,2 | 37,8 |
| Сельское и рыбное хозяйство | 0,9 | 0,1 | 0,7 | 16,6 | 83,4 |
| Геодезия и землеустройство | 0,7 | 0,7 | - | 100,0 | - |
| Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника | 1,0 | 0,7 | 0,4 | 65,9 | 34,1 |
| Металлургия, машиностроение и металлообработка | 1,8 | 1,3 | 0,5 | 72,3 | 27,7 |
| Оружие и системы вооружения | 0,1 | 0,1 | - | 100,0 | - |
| Транспортные средства | 1,9 | 1,1 | 0,9 | 54,2 | 45,8 |
| Автоматика и управление | 0,2 | 0,2 | - | 100,0 | - |

Окончание таблицы 9

| Высшее образование | Всего выпускников, тыс. чел. | в т. ч. по связи основной работы с полученной профессией (специальностью) | | В процентах к итогу | |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------|------------|
| | | связана | не связана | связан а | не связана |
| Информатика и вычислительная техника | 1,3 | 1,2 | 0,1 | 96,0 | 4,0 |
| Воспроизводство и переработка лесных ресурсов | 0,7 | 0,2 | 0,5 | 29,4 | 70,6 |
| Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 61,9 | 38,1 |
| Строительство и архитектура | 1,3 | 0,6 | 0,8 | 41,8 | 58,2 |

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|------|------|
| Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 73,7 | 26,3 |
| Химическая технология и биотехнология | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 50,6 | 49,4 |
| Геология, разведка и разработка полезных ископаемых | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 47,6 | 52,4 |

По данным таблицы 9 видно, что в 2016 году 100 % трудоустроенных по своей специальности составляли специалисты в областях геодезии и землеустройства (700 чел.), оружия и системы вооружения (100 чел.), автоматики и управления (200 чел.). Высокий процент трудоустройства по полученной специальности также среди выпускников направлений: информатика и вычислительная техника (1 200 чел. – 96 %), безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды (200 чел. - 73,7 %), металлургия, машиностроение и металлообработка (1 300 чел. - 72,3 %).

Самый низкий процент трудоустроенных по своей специальности наблюдается у выпускников следующих профилей: сельское и рыбное хозяйство (100 чел. - 16,6 %), социальные науки (100 чел. – 26,1 %), воспроизводство и переработка лесных ресурсов (200 чел. – 29,4 %), строительство и архитектура (600 чел. – 41,8 %), геология, разведка и разработка полезных ископаемых (300 чел. – 47,6 %), естественные науки (600 чел. – 49,5 %).

Далее сравним удельный вес выпускников, трудоустроившихся на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью) по Российской Федерации с показателями федерального округа (Сибирский федеральный округ) и региона (Красноярский край).

Таблица 10 – Удельный вес выпускников 2011-2016 гг. выпуска, трудоустроившихся на первую работу, связанную с полученной профессией (специальностью) [31]

| | Российская Федерация | Сибирский федеральный округ | Красноярски й край |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|
| Все выпускники | 65,7 | 59,9 | 59,1 |
| в том числе имеют образование: - высшее по программам подготовки кадров высшей квалификации | 84,4 | 85,3 | 100,0 |
| - высшее по программам специалитета, магистратуры | 68,6 | 64,2 | 64,9 |
| - высшее по программам бакалавриата | 68,4 | 60,3 | 52,7 |
| - среднее профессиональное по программам подготовки специалистов среднего звена | 61,4 | 55,7 | 57,1 |

По данным таблицы видно, что самый высокий процент (100 %) трудоустроившихся на первую работу, связанную с полученной профессией, был зарегистрирован в Красноярском крае среди выпускников, имеющих высшее образование по программам подготовки кадров высшей квалификации. Также стоит отметить, что, в целом, среди выпускников, имеющих высшее образование, данный показатель выше, чем среди молодых людей со средним образованием.

Федеральной службой государственной статистики было проведено выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, имеющих среднее профессиональное и высшее образование. Данное наблюдение было проведено согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 года № 946 «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения». Это был первый опыт подобного рода мероприятия, оно послужило дополнительным модулем к выборочному обследованию рабочей силы.

Единицами измерения были выбраны лица, имеющие уровни образования: высшее (бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации), среднее профессиональное (включая бывшее начальное профессиональное) и окончившие образовательное учреждение в

2010-2015 годах. Те, кто получил два и более образования, посчитаны один раз по образованию более высокого уровня, если получены два образования одного уровня – учитывалось последнее образование.

Выборочная совокупность составила 36 тыс. чел. (0,3 % общей численности выпускников 2010-2015 гг.). Более 100 тыс. домашних хозяйств посетили интервьюеры, опрос провели лишь в тех, где проживали выпускники 2010-2015 гг.

Результаты выборочного наблюдения были распределены на генеральную совокупность населения, имеющую те же черты, что и выпускники образовательных организаций. Процедура расчета весовых коэффициентов состоит в сопоставлении по каждому субъекту Российской Федерации выборочной совокупности, стратифицированной по полу, пятилетним возрастным группам, типу поселения (городское, сельское) с генеральной совокупностью населения по данным текущих расчетов, стратифицированной по этим же характеристикам.

По итогам наблюдения выведена официальная статистическая информация, которая отражает трудоустройство и степень соответствия полученного образования месту работы выпускников.

2.3 Оценка факторов, влияющих на занятость молодежи в Красноярском крае

В каждом государстве, регионе или муниципальном образовании существуют свои отличительные признаки функционирования рынка труда, поэтому невозможно выделить какие-либо универсальные средства для сбалансирования занятости и безработицы. Но в первую очередь необходимо выделить факторы, воздействующие на вышеуказанные процессы, а затем принимать результативные меры по урегулированию рынка труда молодежи.

К таким факторам относят:

- 1) Демографические, включающие:

- демографические волны (чередование многолюдных поколений относительно малолюдных). Сейчас на рынок выходят люди, рожденные в середине и конце девяностых годов двадцатого века (демографический кризис, смертность превышает рождаемость в 1,5 раза). Поэтому сегодня число молодых людей, заканчивающих учебные заведения, относительно небольшое по сравнению с началом-серединой двухтысячных, когда на рынок труда выходили люди, появившиеся на свет в «бум рождаемости» (начало-середина семидесятых годов);

- особенности половозрастной структуры (в 2017 г. население Красноярска составляло 1 082 933 чел., 491 651 (или 45,4 %) из которых – мужчины, 591 282 (или 54,6 %) – женщины). Наибольшая доля населения (64,1 %) приходилась на граждан трудоспособного возраста. Самый большой удельный вес в общей численности населения города составляла молодежь 25-29 лет (11,1 %). Средний возраст жителей города составил 37 лет (34 – у мужчин, 39 – у женщин);

- уровень средней продолжительности жизни (по данным Красстата в 2015-2017 гг. в Красноярском крае средняя продолжительность жизни населения составляла 69 лет (у мужчин – 63 года, у женщин – 75 лет));

- направления миграционных потоков, их масштабность (в 2017 г. общий миграционный прирост населения Красноярского края был равен 2 753 людям, прирост к 2016 г. составил 935 чел.). Самый большой миграционный прирост населения отмечен в г. Красноярске – 9 269 чел., г. Сосновоборске – 1 204 человек, Березовском муниципальном районе – 426 чел. Мигранты из Таджикистана и Казахстана составляют наибольшую долю прибывших в край (2 021 и 1 330 человек соответственно). Самый большой миграционный отток населения края зарегистрирован в г. Ачинске – 636 чел., г. Норильске – 540 чел. Выбывают из Красноярского края больше всего в Таджикистан – 849 чел., Украину – 767 чел., Узбекистан – 662 чел.

2) Факторы, которые связаны с территориальным положением регионов (неоднородный климат, сильные колебания температуры, отсутствие

транспортной инфраструктуры в северных районах края оказывают влияние на миграцию экономически активного населения, удаленность от центра вызывает отток активной молодежи).

3) Техничко-экономические факторы (направления научно-технического прогресса, высвобождение за его счет рабочей силы и замена техникой). В Красноярском крае уровень развития инновационного предпринимательства невысок, структура экономики консервативна, преобладает добывающий сектор и небольшие доли сектора переработки и инноваций, поэтому можно сделать вывод, что высвобождение и замена техникой рабочей силы за счет научно-технического прогресса произойдет нескоро.

4) Факторы экономического характера, включающие:

- состояние национального производства (события 2014 г., которые спровоцировали социально-экономические перемены в России, присоединение Крыма, санкции). Постепенно снизились темпы производства промышленности и потребительских товаров, приостановились некоторые предприятия, сотрудников переводили на сокращенный рабочий день или отправляли в отпуск без сохранения заработной платы. По сравнению с советским прошлым, Красноярский край перестал считаться промышленным центром (снизились темпы развития химической промышленности, металлургии, машиностроения). На смену большим советским предприятиям пришли торговые центры, склады, жилая застройка;

- инвестиционная активность. Красноярский край является российским субъектом-лидером по уровню инвестиционной активности (в период с 2002 г. по 2015 г. в 4,5 раза увеличился объем инвестиций в крае, средний уровень данного показателя по России за аналогичный период составил – 2,2 раза). Это связано с реализацией крупнейших инвестиционных проектов федерального уровня, а именно: развитие Нижнего Приангарья, освоение месторождений Ванкорского кластера, строительство магистрального нефтепровода Куюмба-Тайшет для обеспечения транспортировки нефти юга Эвенкии, развитие Сибирского федерального университета. Однако АЦ «Эксперт-Сибирь»

утверждает: «Красноярский край – огромная сырьевая территория, на которой год от года должен быть заметный прирост не меньше, чем пять процентов. Иначе о каком конкурентном сырьевом преимуществе российской экономики при еще не созданном, но желаемом инновационно-технологичном будущем можно говорить». Стоит отметить, что в крае все же существует недостаток инвестиционных вложений, несмотря на реализацию вышеперечисленных масштабных проектов.

5) Факторы социального характера, включающие:

- уровень образованности граждан. Данный показатель в Красноярском крае считается высоким, в рамках образовательной программы «Развитие образования» на функционирование системы образования субъекта выделяется 20 % регионального бюджета. В 2017 году результаты ЕГЭ по русскому языку и математике улучшились, также повысился балл по истории, английскому языку. По данным официального сайта Министерства образования Красноярского края на территории субъекта действуют 1 113 вузов, 2 224 техникума, 1 563 профессиональных училища;

- уровень качества жизни и здоровья. По одной из версий Красноярский край является неблагополучным местом для проживания: в первую очередь из-за экстремальных природно-климатических условий на большей территории края, из-за труднодоступности образовательных и медицинских услуг (особенно в удаленных на районных центрах территориях). Кроме того, здесь наблюдается высокий уровень смертности от внешних причин: травм, катастроф, алкогольных отравлений, болезней системы кровообращения, новообразований. Также в крае отмечаются масштабные экологические проблемы, существуют существенные отраслевые и гендерные различия в размере заработной платы из-за выраженной специфики добывающей промышленности и цветной металлургии;

6) Соотношение спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В настоящее время на рынке труда не только г. Красноярска, но и всей России существует дисбаланс: он перенасыщен профессионалами в области

маркетинга, менеджмента, права, управления при недостатке специалистов рабочих профессий. По словам министра образования России, сейчас около 20 % российских вузов готовят выпускников, которые будут востребованы на рынке труда. Как следствие большая часть выпускников работает не по полученной специальности и по более низкой квалификации, но в тоже время мы живем в условиях демократии, и поэтому никто не вправе запретить гражданину выбрать ту или иную профессию. Поэтому и существует дисбаланс на рынке труда, и, несмотря на активную работу служб занятости населения, остается без ответа вопрос: как это объяснить молодым гражданам?

7) Факторы законодательной направленности, включающие разработку законов и нормативных актов, регулирующих занятость:

- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в российской Федерации»;

- Закон Красноярского края от 01.12.2011 г. № 13-6604 «О содействии занятости населения Красноярского края»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 29.02.2016 г. № 155 «О предоставлении и распределении в 2016 г. субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Красноярского края от 09.08.2013 г. № 559-р;

- Постановление Правительства Красноярского края от 18.08.2016 г. «Об утверждении региональной программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда»;

- региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденная Постановлением Правительства Красноярского края от 27.07.2015 г. № 391-п;

8) Организационно-управленческие факторы:

- грамотность и эффективность принимаемых органами власти решений;
- уровень организации труда;
- деятельность государственных служб занятости и бирж труда (в Красноярском крае действует 66 служб занятости);

- степень информированности населения о состоянии рынка труда. В 2017 г. информация о состоянии рынка труда была донесена до 308,8 тыс. чел., в 2016 г. – до 306,7 тыс. чел., в 2015 г. – до 277,7 тыс. чел.; в 2017 г. показатель выполнен на 100,7 %. Также были информированы работодатели: в 2017 г. – 25,9 тыс. чел., 2016 г. – 26,3 тыс. чел., 2015 г. – 23,3 тыс. чел., 2014 г. – 20,6 тыс. чел.; в 2016 г. показатель был выполнен на 98,6 %. Стоит отметить, что в 2016 г. был внедрен Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края, что увеличило доступ к информации о рынке труда;

9) Субъективные факторы:

- моральное отношение молодых граждан к труду. Некоторые эксперты считают, что высокопрофессиональный труд среди молодежи не престижен: «Сейчас молодежь все больше ориентируется на труд, дающий возможность много заработать при минимальных умственных и физических затратах», говорит В.В. Балахонский, с ним согласны также М.М. Зеленкова и Е.С. Мурзаева. З.В.Суркова, наоборот, считает: «Современная молодежь имеет очень высокую мотивацию к труду, основанную на получении не только материального достатка, но и на стремлении стать высококвалифицированным профессионалом, построить профессиональную карьеру и самореализоваться»;

- неосознанный выбор профессии (сегодня молодые люди недостаточно серьезно подходят к выбору профессии, либо осуществляют его под давлением родителей, родственников, что не всегда соответствует спросу на рынке труда);

- слабая осведомленность молодежи в области трудоустройства. Широкий круг молодых граждан, зачастую, не знает о возможностях трудоустройства, вакансиях предприятий, конкурсах на замещение должностей, и это несмотря на весь осуществляемый комплекс мер по информированию населения. Происходит это из-за безынициативности современной молодежи, которая,

скорее всего, даже не обратит внимания на трансляцию информации от агентства занятости, т.к. в основном занята гаджетами. Но также стоит отметить, что информация о вакансиях каких-либо организаций транслируется лишь на их собственных сайтах, поэтому большой круг лиц остается неосведомленным;

- высокие ожидания молодежи от своей будущей работы (современная молодежь желает получать блага в больших размерах и сразу, без приложения больших усилий).

Из-за несоответствия спроса и предложения на рынке труда, актуальной проблемой является подготовка и переподготовка молодых специалистов. Чтобы работать по полученной специальности, необходимо еще до поступления в вуз оценить будущее состояние (актуальность через годы обучения) своей профессии и участвовать в проектах уже на стадии обучения.

Таким образом, для повышения уровня занятости молодежи необходимо найти решения следующих важнейших проблем: дисбаланс между спросом и предложением на молодежном рынке труда; отсутствие опыта у выпускников; отсутствие специальной программы, регулирующей занятость молодежи.

3 Направления совершенствования системы содействия занятости молодежи в Красноярском крае

3.1 Обоснование необходимости повышения эффективности государственной политики в сфере занятости молодежи

Красноярский край – это уникальный регион, который обладает огромным потенциалом для развития. Среди 85 субъектов Российской Федерации край занимает 9 место по объему ВРП и входит в десятку регионов, образующих более 50 % суммарного ВРП регионов России. Основу экономики субъекта составляет промышленность (53 % ВРП края), в структуре которой ведущие места занимают отрасли по добыче и переработке сырьевых ресурсов, лесодобыча и лесопереработка, топливно-энергетический комплекс и машиностроение.

В 2017 году в крае был осуществлен 41 флагманский инвестиционный проект (не считая подписанных на Красноярском экономическом форуме 2017 г.), большая часть из них относится к добыче ресурсов. Рассматривая данную особенность в отраслевом разрезе, то можно выделить следующее: первое место занимает добыча топливно-энергетических полезных ископаемых, второе - металлургическое производство и производство готовых металлических изделий. Все больший интерес проявляется к отраслям транспорта и связи.

В течение последних нескольких лет на красноярском рынке труда существует значительный спрос на высококвалифицированных специалистов.

Показатели данного вида спроса различаются в городской и сельской местностях. Таким образом, наблюдается ситуация, когда одновременно существуют кадровый дефицит и молодежная безработица, а также трудоустройство молодых граждан не по своему профилю.

В течение последних 7 лет в экономике государства создается все больше холдингов и корпораций. Предприятия объединяются для достижения максимального дохода при наименьших затратах. Как правило, объединение

предприятий и проводимая оптимизация складываются негативно на количестве рабочих мест.

Основными предприятиями края, которые обеспечивают занятость населения, являются:

- ПАО ГМК «Норникель» (численность персонала составляет около 82 000 чел.);
- ОАО РЖД Красноярск (численность работников – 29 000 чел.);
- «РУСАЛ» Красноярский алюминиевый завод (численность работников – 4 300 чел.);
- ООО «РН-Ванкор» - дочернее предприятие ОАО НК «РосНефть» (численность работников – 3 800 человек, до 2023 г. в связи с разработкой новых месторождений планируется увеличить количество новых рабочих мест более чем на 3 500 единиц);
- ОАО «СУЭК-Красноярск» (численность работников – около 6 000 чел.);
- ООО «Русская платина» (строительство горно-металлургического комплекса, планируется создание 7 000 новых рабочих мест);
- ОАО «Информационные спутниковые системы им. ак. М.Ф. Решетнева» (численность работников – более 8 000 чел., планируется создать 100 новых рабочих мест);
- и другие.

Большая часть инвестиционных проектов связана именно с этими предприятиями. Ясно, что реализация данных проектов способствует созданию новых рабочих мест, а также дополнительным налоговым поступлениям в бюджет.

Согласно рейтингу, размещенному на сайте агентства труда и занятости населения Красноярского края, наиболее востребованными при реализации инвестиционных проектов края специальностями являются: водители автомобилей, фермеры, электромонтеры, работники деревообрабатывающего производства, слесари.

Кроме того, на сайте агентства труда и занятости населения края можно увидеть рейтинг наиболее востребованных специальностей (таблица 11).

Таблица 11 – Соотношение наиболее востребованных специальностей на рынке труда края и граждан, ищущих работу за 2017 г. [32]

| Профессии (специальности) | Количество заявленных рабочих мест, единиц | Обратилось за содействием в трудоустройстве, человек |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Должности служащих | 59 132 | 22 578 |
| Менеджер (в торговле, по рекламе и др.) | 4 850 | 1 693 |
| Агент (торговый, по закупкам, коммерческий и др.) | 4 243 | 313 |
| Военнослужащий (офицерский, младший командный состав, рядовой и сержантский) | 3 649 | 32 |
| Специалист (по маркетингу, по социальной работе, банка и др.) | 3 375 | 2 626 |
| Врач (педиатр участковый, терапевт участковый, ветеринарный врач и др.) | 3 370 | 111 |
| Охранник | 3 315 | 906 |
| Инженер (по охране труда, инженер-строитель, инженер-конструктор и др.) | 2 808 | 1 370 |
| Учитель, преподаватель, педагог, логопед | 2 424 | 550 |
| Воспитатель, младший воспитатель | 2 306 | 1 060 |
| Медицинская сестра | 2 255 | 418 |
| Бухгалтер | 1 657 | 1 796 |
| Мастер | 1 440 | 644 |
| Риэлтор | 1 407 | 13 |
| Консультант (в т.ч. юрисконсульт) | 1 221 | 324 |
| Профессии рабочих | 158 080 | 50 236 |
| Рабочий, разнорабочий | 38 253 | 9 720 |
| Водитель (автомобиля, погрузчика, вездехода и др.) | 11 421 | 3 835 |
| Слесарь (по ремонту автомобилей, техники и др.) | 6 451 | 2 642 |
| Монтажник, электромонтажник | 5 472 | 927 |
| Сварщик, электросварщик, электрогазосварщик, газосварщик | 4 964 | 1 159 |

Окончание таблицы 11

| Профессии (специальности) | Количество заявленных | Обратилось за содействием |
|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
|---------------------------|-----------------------|---------------------------|

| | рабочих мест, единиц | в трудоустройстве, человек |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Бетонщик | 4 325 | 458 |
| Каменщик | 3 798 | 183 |
| ... (Данные по рабочим специальностям приведены не полностью) | | |

По данным таблицы можно определить, что наиболее острая нехватка специалистов наблюдается по следующим профессиям: торговый менеджер, агент по закупкам, военнослужащий, специалист по маркетингу, специалист по социальной работе, служащие банка, воспитатели, бухгалтеры, риэлторы.

Агентством труда и занятости Красноярского края проводятся опросы работодателей о предполагаемой кадровой потребности на период до 7 лет. Так, по данным 1 520 работодателей, опрошенных в 2017 г. (не только тех, кто реализует инвестиционные проекты), дополнительная потребность в квалифицированных специалистах составит 65,1 тыс. чел. до 2023 г.

Кроме того, проводятся опросы основных работодателей края (около 500 опрошенных) о потребности в выпускниках образовательных учреждений высшего и профессионального образования до 2018 г. в разрезе уровней образования. Общая потребность организаций в выпускниках образовательных организаций высшего и профессионального образования до 2018 г. равна 11,3 тыс. чел. (отмечено, что один только Сибирский Федеральный Университет выпускает около 15 000 специалистов ежегодно).

Согласно данным учебного управления ФГАОУ ВО «Сибирский Федеральный Университет» структура спроса в разрезе специальностей (укрупненно) по всем формам обучения (очная, очно-заочная и заочная) и в том числе с филиалами СФУ выглядит следующим образом: на первом месте экономические специальности (1 377 чел.), на втором – информатика и вычислительная техника (864 чел.), на третьем - строительство (819 чел.), на четвертом – энергетика, машиностроение и электротехника (785 чел.), на пятом - юридические науки (777 чел.). Самыми невостребованными направлениями являются: социальные науки (около 100 чел.), инженерно-военное дело (около 200 чел.), технология продукции и организация питания (около 200 чел.), спорт и туризм (около 250 чел.).

Конечно, нельзя с точностью предсказать, насколько успешным окажется трудоустройство у выпускников некоторых специальностей (гуманитарные, социологических наук, экономические, юридические и другие), но риски отсутствия рабочих мест для этих выпускников, точно есть. К тому же наличие высшего образования, как сейчас принято считать, не служит гарантом 100 % трудоустройства по полученной специальности с высокой заработной платой, хотя абсолютное большинство школьников ориентированы на получение образования именно данного уровня.

Для изучения проблемы безработицы среди молодежи был проведен опрос. От общего числа опрошенных 60 % составляли девушки, 40 % - юноши. Средний возраст всех анкетированных составил 23 года. Молодые люди, имеющие высшее образование составили 23 %; неоконченное высшее 30 %; имеющие среднее профессиональное образование 43 %; общее среднее – 3 %.

Первый вопрос, который был задан респондентам, звучал так «Как Вы считаете, существует ли реальная проблема безработицы молодежи?». Большинство молодых людей (80 %) ответили на данный вопрос положительно, лишь 20 % респондентов считают, что безработицы среди молодежи не существует. Исходя из полученных данных, можно говорить о том, что проблема безработицы среди молодежи является актуальной на данном этапе развития общества.

Следующий вопрос был задан для выявления причин, которые формируют безработицу среди молодежи. Таким образом, 46 % выделяют главную причину как отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов; второй и третьей причиной выделяют недостаток внимания местной администрации к вопросам занятости молодежи Красноярска и нежелание самих молодых людей трудиться – по 30 %. Самыми нераспространенными причинами, по мнению молодых людей, являются «пробелы» в предоставляемом местными вузами образовании и излишние претензии самих молодых людей к желаемому месту работы (26 % и 20 % соответственно). Из данных видно, что самой значимой причиной, которая

формирует безработицу среди молодых специалистов, для молодежи является отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов. Молодежь так же считает, что государственный сектор недостаточно уделяет внимание данной проблеме.

Интересно, что молодые люди выделяют причину безработицы как нежелание молодых людей трудиться, но это не связано, по мнению опрошенных, с высокими претензиями к желаемому месту работы. Респонденты отмечают, что большинство представителей молодежи просто не желают трудиться: они привыкли получать помощь, в том числе и материальную, от родителей, либо используют временную работу. Только часть опрошиваемой молодежи отмечает, что существует несоответствия между предоставляемым образованием и требованиями работодателей, т.е. идет расхождение между специалистами, которых выпускают учреждения профессионального образования и специалистами, которых хотят видеть работодатели в своем кадровом составе.

Для 43,3 % молодежи ситуация, когда молодой специалист с высшим образованием не работает, связана с невозможностью трудоустроиться, 33,3 % считают, что это обусловлено с не удовлетворяющими условиями труда, 23,3 % респондента считают, что главной причиной является нежелание трудиться самого молодого специалиста.

Одним из интересных вопросов, который был задан респондентам, является вопрос «Какие причины, на Ваш взгляд, могут повлиять на отказ при трудоустройстве молодых специалистов (не более 3-х вариантов ответа)». Многие респонденты, отвечая на данный вопрос, отметили, что самой распространенными причинами отказа в трудоустройстве молодого человека является отсутствие опыта работы и недостаток полученного образования (90 % и 63,3 % соответственно). Одной из объективных причин является отсутствия вакантных мест (30 %). Также респонденты отметили, что многие работодатели не хотят брать молодого специалиста из-за наличия семейного положения (23,3 %). Это отметили в основном девушки, так как работодатели отказывают в

трудоустройстве, опасаясь выхода девушки в отпуск по беременности и родам, а в дальнейшем по уходу за ребенком. Интересно, что молодежь также отметила, что существует стереотип у работодателей в связи с возрастом работника, т.е. молодой специалист не является качественным работником (36,6 %). Молодые люди считают, что в современном мире работодатель может пренебречь своим личным мнением о сотруднике ради хорошего и профессионального выполнения работы, т.е. лишь 16,6 % респондентов отметили, что одной из причин отказа в принятии на работу могут послужить не импонирующие работодателю личные качества кандидата.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что современная молодежь сталкивается с проблемой безработицы и трудоустройства и выделяет ее как одну из самых актуальных проблем в современной России.

Основными причинами, которые выделяют представители молодого поколения, являются нежелание работодателя брать на работу молодого специалиста, недостаточное внимание со стороны частного и государственного сектора к решению данных проблем, а также недостаточный уровень образования, т.е. для получения престижной работы им потребуется получение еще одного образования по смежной специальности, либо дополнительные навыки (владение иностранным языком, умении работать на компьютере и т.п.). В решении проблемы трудоустройства молодые люди предпочитают надеяться на свои собственные силы либо рассчитывают на помощь своих родственников и знакомых. Для решения данной проблемы молодые люди считают, что им нужно иметь высокий уровень образования, а также такие личностные качества, как хорошие интеллектуальные способности, активность, «пробивной» характер.

3.2 Разработка критериев оценки эффективности программных мероприятий государственной политики в сфере занятости молодежи

Основные проблемы, лежащие в основе оценки эффективности реализуемой в субъекте государственной политики содействия занятости молодежи необходимо в первую очередь анализировать, опираясь на результаты, то есть основные показатели социальной и профессиональной самореализации молодежи, удовлетворения ее социальных потребностей. Рассмотрим существующие сегодня критерии, которые используют для оценки эффективности региональных программ, посредством которых реализуется государственная политика содействия занятости молодежи в регионе.

Государственная программа «Молодежь Красноярского края в 21 веке» на 2014-2020 годы относится к трудоустройству молодежи опосредованно – в рамках реализации подпрограммы «Вовлечение молодежи в социальную среду» и имеет следующие показатели социально-экономической эффективности от реализации мероприятий программы:

- сохранение количества созданных сезонных рабочих мест для студентов профессиональных образовательных организаций и организаций высшего профессионального образования – на уровне 4 000 ежегодно;
- количество реализованных мероприятий по трудовому воспитанию студентов;
- сохранение количества сезонных рабочих мест для несовершеннолетних на уровне 7 000 ежегодно;
- количество реализованных мероприятий по трудовому воспитанию несовершеннолетних.

Государственная программа Красноярского края «Содействие занятости населения» на 2014-2030 годы, целью которой является снижение общего уровня безработицы, содержит следующие целевые показатели эффективности:

- уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) в среднем за год - не более 5,0 % в 2030 году (2014 г. – 5,0 %; 2015 г. – 6,2 %; 2016 г. – 6,1 %; 2017 г. – 6,2 %; 2018 г. – планируется 5,9 %).
- уровень зарегистрированной безработицы (от численности экономически активного населения на конец года) - не более 1,2 % к концу 2030

года (2014 г. – 1,2 %; 2015 г. – 1,3 %; 2016 г. – 1,2 %; 2017 г. – 1,2 %; 2018 г. – планируется 1,2 %);

- уровень исполнения расходов краевого бюджета (без учета межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, из федерального бюджета) на обеспечение реализации государственной программы - не менее 97,0 % ежегодно (2014 г. – 94,2 %; 2015 г. – 99,9 %; 2016 г. – 97,6 %; 2017 г. – не менее 97,0 %; 2018 г. – планируется не менее 97,0 %).

Показатели результативности:

- коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда (отношение численности незанятых граждан к количеству заявленных вакансий, в среднемесечном исчислении): 2016 г. – 0,5 %; 2017 г. – 0,9 %; 2018 г. – 0,9 %;

- доля трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся за содействием в государственные учреждения занятости с целью поиска подходящей работы: 2016 г. – 73,6 %; 2017 г. – 72,0 %; 2018 г. - 72,0 %;

- доля трудоустроенных граждан, признанных в установленном порядке безработными, завершивших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, в общей численности закончивших профессиональное обучение и получивших дополнительное профессиональное образование: 2016 г. – 84,7 %; 2017 г. – 80,0 %; 2018 г. – 80,0 %;

- доля граждан, признанных в установленном порядке безработными, своевременно получающие пособие по безработице: 2016 г. – 100,0 %; 2017 г. – 100,0 %; 2018 г. – 100,0 %;

- удельный вес получателей государственных услуг, удовлетворенных качеством государственной услуги, в общей численности принявших участие в опросе: 2016 г. – 99,5 %; 2017 г. – не менее 90,0 %; 2018 г. – не менее 90,0 %.

Основной целевой показатель по методике Международной организации труда (МОТ) – уровень безработицы – это отношение количества безработных к численности рабочей силы:

$$U = \frac{U}{U + E}$$

(1)

где U – количество безработных,

E – количество занятых,

$(U + E)$ – количество рабочей силы,

U' - уровень безработицы.

Согласно этой методике, безработные – это люди, не имеющие работу, пригодные для работы в настоящий момент, ищущие работу в рассматриваемый период. К безработным относятся студенты дневной формы обучения, инвалиды, пенсионеры, занятые неполный рабочий день. Количество рабочей силы – это общая численность людей в трудоспособном возрасте за вычетом нетрудоспособных, обучающихся, не желающих работать, лиц, находящихся в психиатрических больницах, тюрьмах и т.д.

Однако для объективного оценивания эффективности мероприятий, проводимых службами занятости, этот показатель (уровень безработных и колебания этого показателя) не является исчерпывающим и достаточным. Количество неработающих граждан (выпускников) среди экономически активного населения напрямую зависит не от активности служб занятости, а от экономической ситуации в регионе, и определяется такими факторами как структура и объем производства, экономическая конъюнктура в регионе, перспективы создания новых рабочих мест.

Региональные агентства труда и занятости населения не имеют прямого воздействия на эти факторы, а «в условиях нестабильного российского рынка спорны по своей сути (например, при спаде производства, создание новых рабочих мест может привести к повышению конкуренции и потере работы уже занятого населения, а повышение конкурентоспособности незанятой рабочей силы создает дополнительное давление на рынке труда)» - считает П.П. Лях.

Специальных целевых показателей, отражающих эффективность программы по трудоустройству именно молодежи, как мы видим, не существует.

При всем многообразии услуг, предоставляемых центрами занятости в целях трудоустройства молодежи, их основная деятельность имеет «совместительную» направленность – т.е. работа по совмещению ищущих работу и имеющихся вакантных мест. Поскольку количество вакансий определяется не службами занятости, а работодателями, и зависит, в основном, от экономической конъюнктуры региона, которая также зависит от внешних обстоятельств, прогнозирование ситуации на рынке труда достаточно условно и имеет тенденцию изменяться, следовательно, возникает проблема оценки эффективности мероприятий, проводимых службами занятости населения.

Для решения этой проблемы представляется необходимым ввести ряд универсальных показателей, которые, с одной стороны, должны основываться на реальных статистических данных, с другой, быть в достаточной степени абстрактными, чтобы служить критериями оценки очень разноплановых мероприятий по содействию трудоустройству молодежи.

Таковыми показателями могут быть: информированность (И), доступность (Д), результативность (Р).

Под информированностью понимается знание выпускников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, ситуации на рынке труда и о мероприятиях, проводимых в службах занятости. К сожалению, критерий информированности многие недооценивают. В расчетах эффективности существующих методик этому критерию отводится маленький добавочный коэффициент, либо не отводится вообще. По своей сути информированность – критерий, схожий с рекламой: чем большее количество человек знают о какой-либо услуге или мероприятии, тем большее количество заявителей обратятся за ней, следовательно, уровень «продаж» услуги возрастет. На самом деле, именно от информированности зависит объем количества обращений за той или иной услугой, и именно от информированности может зависеть показатель

результативности в будущем. Критерий информированности должен применяться ко всем видам услуг службы занятости.

Под доступностью подразумевается возможность для соискателя вакансии воспользоваться предоставляемыми услугами.

Под результативностью понимается удовлетворенность клиента полученными услугами.

Эффективность каждого мероприятия, предназначенного для успешного последующего трудоустройства выпускника, определяется как совокупность этих показателей:

$$\mathcal{E} = \mathcal{I} + \mathcal{D} + \mathcal{P} \quad (2)$$

Эти показатели могут быть математически рассчитаны для каждого отдельного мероприятия на основе статистических данных служб занятости и использованы как коэффициенты для сравнительного анализа эффективности мероприятий, проводимых в целях трудоустройства молодежи.

Для расчета показателей (И, Д, Р) необходимо определить четыре категории выпускников, обратившихся в агентство по трудоустройству: В1 – выпускники «на входе», пришедшие в службу занятости в поисках работы и обратившиеся за всеми видами услуг; В2 – выпускники, прошедшие стадию информированности и получившие рекомендацию о конкретном мероприятии (например, пройти переобучение на родственную специальность); В3 – выпускники, обратившиеся за конкретной услугой/мероприятием (получение гранта, переезд в другую местность); В4 – выпускники, удовлетворенные услугой, полученной в службе занятости.

Данные о В1, В2, В3 и В4 получаем из следующих источников:

В1 и В3 – из отчетов службы занятости населения, В1 – общее количество выпускников, обратившихся в службу занятости в поисках работы, выпускники «на входе», которые еще не обладают никакой информацией. Следовательно, для каждого конкретного мероприятия категория выпускников будет

обозначаться индексом номера по порядку (n) этого мероприятия, т.е. B3(n) – выпускники, пришедшие за услугой/мероприятием (n).

B2 и B4 – рассчитываются на основе статистических данных и данных мониторинга и социологических опросов. Вообще, показатели B2 и B4 являются оценочными и служат для дальнейших расчетов коэффициентов информированности, доступности и результативности.

Переходим к расчетам коэффициентов:

Информированность (И) определяется отношением количества выпускников, обратившихся за конкретной услугой/мероприятием (B2) к общему количеству выпускников, обратившихся за всеми видами услуг (B1):

$$И(n) = \frac{B2(n)}{B1} \times 100 \quad (3)$$

Критерий доступности (Д) в силу своей многоплановости неоднозначен и зависит от таких факторов: инициативность самого выпускника, ищущего работу, отсутствие/недостаточность финансов, времязатратность (отсутствие времени, например, на прохождение долгосрочного переобучения).

Для мероприятия n этот показатель рассчитывается по формуле:

$$Д(n) = \frac{B3(n)}{B2} \times 100 \quad (4)$$

Результативность (Р) определяется отношением количества выпускников, удовлетворенных предоставленной услугой (B4), к числу выпускников, воспользовавшихся данной услугой (B3).

Так, для мероприятия n коэффициент результативности рассчитывается по формуле:

$$Р(n) = \frac{B4(n)}{B(n)} \times 100 \quad (5)$$

Получив значения коэффициентов информированности, доступности и результативности для мероприятий, проводимых агентствами по трудоустройству, направленных на снижение уровня безработицы среди выпускников, можно рассчитать для каждого из них коэффициент эффективности:

$$\mathcal{E} = \frac{И + Д + Р}{100}$$

(6)

Естественно, что значимость этих показателей неодинакова (как и не одинакова она у разноплановых мероприятий), поэтому предлагается внести в формулу повышающие коэффициенты:

$$\mathcal{E} = \frac{И + 2Д + 3Р}{100}$$

(7)

Величина повышающих коэффициентов не принципиальна, т.к. коэффициент эффективности используется для оценивания и сравнительного анализа мероприятий по трудоустройству.

С помощью этих коэффициентов возможно не только прямое сопоставление эффективности конкретных мероприятий, но и расчет затратности этих мероприятий:

$$Затратность(З) = \frac{Эффективность(Э)}{Финансирование(Ф)}$$

(8)

Сегодня службы занятости проводят следующие мероприятия, направленные на трудоустройство выпускников (n = 11):

- *информирование о положении на рынке труда (1);
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые (2);
- *профессиональное обучение и переобучение (3);
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест (4);
- *содействие безработным гражданам из числа выпускников в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства по направлению центров занятости населения (5);
- *предоставление единовременной финансовой помощи за счет средства краевого бюджета на организацию самозанятости (6);
- предоставление на конкурсной основе грантов в размере до 300 тыс. рублей на осуществление предпринимательской деятельности за счет средств краевого бюджета (7);
- оказание государственных услуг по профессиональной ориентации (8);
- оказание государственных услуг по психологической поддержке безработных граждан (9);
- оказание государственных услуг по социальной адаптации безработных граждан (10);
- трудоустройство (11).

Мероприятия под номерами 1, 3, 5, 6 и 7 отмечены знаком * не случайно. В некоторых случаях эти мероприятия косвенно связаны с мероприятиями других программ и подпрограмм. Поэтому в рамках этих выделенных мероприятий выпускникам помимо основной информации о мероприятии, следует предоставить дополнительную, сопутствующую информацию (Ис), относящуюся к другим целевым программам, подпрограммам.

Пример: мероприятие «организация ярмарок вакансий» (без сопутствующей информации) рассчитывается по предложенной формуле (3).

А мероприятие «информирование выпускников о положении на рынке труда» должно обладать сопутствующим информированием для категории выпускников, чьи специальности позволяют пройти переобучение на профессии, востребованные сегодня на рынке труда, о существующих муниципальных программах («программы поддержки молодых специалистов» для работников сферы образования; «земский доктор» для работников сферы здравоохранения) в целях привлечения специалистов в другие районы и о существующих льготах для них (единовременная выплата по условиям заключения контракта, предоставление льготного жилья и т.д. – все это сопутствующая информация). Соответственно, для расчета коэффициента Информированности для этого мероприятия нужно уточнить, что в общем числе выпускников, которым нужна эта услуга, существует некоторое число выпускников $B2c(n)$, с которыми нужно поработать дополнительно. Предположим, что за услугой 1) обратилось 1 000 человек $B2(1)$, но сопутствующую информацию необходимо предоставить из них 300 выпускникам $B2c(1)$, т.к. их специальность позволяет обратиться к мероприятиям других программ, подпрограмм для дальнейшего решения вопроса о переобучении, переезде в другую местность и т.д.

Таким образом, расчет коэффициента Информированности мероприятия (1) «Информирование выпускников о положении на рынке труда производится по формуле»:

$$И(1) = \frac{1000 + 300}{B1} \times 100 \quad (9)$$

Мероприятие «Профессиональное обучение и переобучение» также должно включать информирование выпускников, чьи специальности позволяют пройти переобучение по профессии, востребованные сегодня на рынке труда. Здесь же необходимо предоставлять информацию о существующих центрах дополнительного образования и направлять туда выпускников.

Схожую информацию необходимо предоставлять в рамках мероприятия «Содействие безработным гражданам из числа выпускников в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства по направлению центров занятости населения».

Мероприятия «предоставление единовременной финансовой помощи за счет средств краевого бюджета на организацию самозанятости» и «предоставление на конкурсной основе грантов в размере до 300 тыс. руб. на осуществление предпринимательской деятельности за счет средств краевого бюджета» должны сопровождаться информацией о существующих налоговых и надзорных каникулах для предпринимателей, занимающихся фермерским и рыбным хозяйством, о специальных системах налогообложения с низкими налоговыми ставками и т.д. А также необходимо информирование и обучение выпускников методике составления бизнес-планов для получения грантов для дальнейшей организации самозанятости.

Нельзя недооценивать значение показателя сопутствующей информированности, т.к. он оказывает непосредственное влияние на эффективность самого мероприятия, ведь дополнительная информация позволит склонить большее количество выпускников обратиться за этой услугой, что также повысит показатели доступности (Д) и результативности (Р).

Применим разработанные критерии эффективности для мероприятий, проводимых в центрах занятости (таблица 12). В расчетах не учитывается Ис, т.е. не усложняется критерий Информированности, т.к. нет сведений о том, каким образом проводится консультирование и информирование выпускников в центрах занятости населения. Также нет возможности рассчитать затратность данных мероприятий, поскольку информация об их финансировании является закрытой.

Таблица 12 – Показатели эффективности мероприятий, проводимых в службах занятости населения

| № | Мероприятия | В1 | В2 | В3 | В4 | И | Д | Р | Э |
|---|-------------|----|----|----|----|---|---|---|---|
|---|-------------|----|----|----|----|---|---|---|---|

| пп | | | | | | (%) | (%) | (%) | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 1 | Информирование о положении на рынке труда | 2 500 | 2 198 | 2 198 | 1 985 | 87,9 | 100,0 | 90,3 | 5,6 |
| 2 | Трудоустройство | 2 500 | 2 456 | 2 456 | 1 308 | 98,2 | 100,0 | 53,3 | 4,6 |
| 3 | Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте 18-20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые | 2 500 | 452 | 121 | 97 | 18,1 | 26,8 | 80,2 | 3,1 |
| 4 | Профессиональное обучение | 2 500 | 957 | 222 | 196 | 38,3 | 23,2 | 88,3 | 3,5 |
| 5 | Организация вакансий (68 ед.) | - | - | 3 700 | 800 | - | - | 21,6 | 0,7 |
| 6 | Содействие безработным гражданам из числа выпускников в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства по направлению центров занятости населения | 2 500 | 398 | 4 | 4 | 15,9 | 1,0 | 100,0 | 3,2 |
| 7 | Предоставление единовременной финансовой помощи за счет средств краевого бюджета на организацию самозанятости | 2 500 | 243 | 159 | 16 | 9,7 | 65,4 | 10,1 | 1,7 |
| 8 | Предоставление на конкурсной основе грантов в размере до 300 тыс. руб. на осуществление предпринимательской деятельности за счет средств краевого бюджета | 2 500 | 182 | 46 | 1 | 7,3 | 25,3 | 2,2 | 0,6 |
| 9 | Оказание государственных услуг по профессиональной ориентации | 2 500 | 2 500 | 2 456 | 1 328 | 100,0 | 98,2 | 54,1 | 4,6 |
| 10 | Оказание государственных услуг по психологической поддержке безработных граждан | 2 500 | 569 | 338 | 113 | 22,8 | 59,4 | 33,4 | 2,4 |
| 11 | Оказание государственных услуг по социальной адаптации безработных граждан | 2 500 | 569 | 390 | 88 | 22,8 | 68,5 | 22,6 | 2,3 |

По мероприятию «Организация ярмарок вакансий» имеются данные только по количеству выпускников, принявших в нем участие (численность человек больше, чем численность всех обратившихся в ЦЗН, т.е. делаем вывод, что это другой контингент) и количеству трудоустроившихся, поэтому эффективность вычисляется только из коэффициента результативности.

Из получившихся расчетов видно, что показатель эффективности ни у одного мероприятия, проводимого в службах занятости, не достигает максимума по шкале оценок. Высокий показатель у мероприятия

«Информирование о положении на рынке труда» и составляет 5,6. Далее (по убывающей) относительно высокими можно считать показатели эффективности у мероприятий «Оказание государственных услуг по профессиональной ориентации – 4,6 и «Трудоустройство» - 4,6. Среднеэффективными можно считать мероприятия «Профессиональное обучение» - 3,5, «Содействие безработным гражданам из числа выпускников в переезде или переселении в другую местность для трудоустройства по направлению центров занятости населения» - 3,2 и «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые – 3,1. Малоэффективными можно считать все оставшиеся мероприятия: «Оказание государственных услуг по психологической поддержке безработных граждан», «Оказание государственных услуг по социальной адаптации безработных граждан» и «Предоставление единовременной финансовой помощи за счет средств краевого бюджета на организацию самозанятости. Самый низкий показатель эффективности наблюдается у мероприятий «Предоставление на конкурсной основе грантов в размере до 300 тыс. руб. на осуществление предпринимательской деятельности за счет средств краевого бюджета – 0,6 и «Организация ярмарок вакансий – 0,7.

Предлагаемая методика оценивания мероприятий служб занятости может претендовать на объективность, т.к. при расчетах коэффициентов показателей Информированности, Доступности и Результативности используются статистические данные о количестве обратившихся выпускников. Также данные коэффициенты являются показателями объективной оценки проводимых мероприятий.

3.3 Рекомендации по внедрению мероприятий государственной политики в сфере занятости молодежи

Государственная политика в сфере занятости молодежи не является проблемой одного только государства, к ее разработке и осуществлению необходимо привлекать различные социальные институты, в особенности образовательные, молодежные и по содействию занятости населению.

Таким образом, для совершенствования деятельности молодежной политики Красноярского края необходимо выделить ключевые проблемы и приоритетные направления развития в данной сфере.

Организация трудового воспитания молодых граждан и приобретение надпрофессиональных компетенций. Необходимо создание условий для самореализации и интеграции молодежи в социально-экономические отношения. Включение в практическую позитивную деятельность, социальные и профессиональные пробы позволяют сделать осознанный выбор молодого человека в дальнейшей социальной и профессиональной деятельности.

В настоящее время основные проекты в данной сфере: «Красноярский краевой студенческий отряд», «Трудовые отряды старшеклассников», «Молодежное добровольческое движение» и др.

Популярность этих движений среди молодежи высока в силу того, что они позволяют мотивированным молодым людям включиться в трудовую деятельность, решить проблему подработки, так как официальные структуры в этом плане малоэффективны.

По данным агентства труда и занятости населения, трудового опыта на момент трудоустройства не имели 60,1 % выпускников ВУЗов и ССУЗов. В связи с этим необходимо внедрение модели дуального образования в ВУЗы и учреждения СПО, а также разработка эффективной системы стажировок. Однако большинство предприятий отказываются брать молодых людей на стажировки, которые можно было бы зафиксировать в трудовой книжке.

Следовательно, необходимо продумать комплекс стимулирующих факторов по отношению к предприятиям, дающим стажировки для молодёжи.

Агентством стратегических инициатив был разработан «Атлас новых профессий», согласно которому к 2030 году в развитом мире появятся 186

новых профессий (например «консультант по здоровой старости», «архитектор «энергонулевых» домов» и др.), а 57 профессий исчезнут. Поэтому очень важно идти в ногу со временем, людям необходимо развивать помимо своих профессиональных навыков, надпрофессиональные, затрагивая все аспекты, которые могли бы возникнуть в будущем.

Я считаю, что следующие надпрофессиональные компетенции, будут востребованы в будущем:

Во-первых, вовлечение в общественную деятельность. Драйвером развития надпрофессиональных компетенций, в первую очередь, послужат различные объединения, секции и кружки, клубы по интересам и прочие. Увеличение числа таких объединений позволит студентам развиваться более обширно и поможет развить такие важные надпрофессиональные компетенции, как ораторские качества, работа с людьми и прочие, которые они бы не смогли получить в рамках вуза.

Во-вторых, ориентация на проектную деятельность. Здесь вектором направления может выступать участие в различных конкурсах, кейсах, конференциях, участие в проектах и дебатах. Здесь острым вопросом стоит именно адресная поддержка молодежных инициатив, которая могла бы дать возможность реализовать те проекты, которые актуальны на современном этапе.

В-третьих, принцип мультиязычности. Это обязательно свободное владение английским и знание второго языка, понимание специфики работы в отраслях в других странах. Здесь возникает большая необходимость обмена студентами, стажировки по разным странам, лекции на иностранных языках. Например, данный принцип сыграет значительную роль в рамках предстоящей Универсиады, где будет высокая необходимость и потребность в знании разных языков для работы на площадках.

И, конечно, самообразование. Человеку очень важно уметь организовать своё информационное и находить ему практическое закрепление. Такого рода самообразование может выступать в виде различных тренингов и мастер-классов.

Все вышеназванные аспекты могли бы реализоваться в создании и укреплении, так называемых, профессиональных сообществах. Данные профессиональные сообщества будут ориентированы как на молодых студентов, так и на людей с уже имеющимся высшим образованием за счет иерархии системы. Иными словами, молодое поколение сможет получить ценнейший опыт от специалистов. В настоящий момент привлечены к участию в мероприятиях сферы молодежной политики 13 профессиональных сообществ (профессия-экономист, профессия-юрист), но необходимо, чтобы их количество только росло, так как работа профессиональных сообществ будет направлена на развитие надпрофессиональных навыков, которые важны для специалистов самых разных отраслей. Помимо тех навыков, которые были представлены выше, сюда также можно отнести системное мышление, умение работать в непредвиденных обстоятельствах, клиентоориентированность и т.д. Овладение этими качествами позволит работнику в будущем повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также даст возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность на рынке труда. Данные сообщества обязательно должны иметь свою образовательную программу, программу стажировок, что является самым ценным опытом для студента и не только. Механизм стажировок от профессиональных сообществ должен быть четко отлажен и направлен на повышение эффективности трудоспособности человека.

Кроме того, предлагаю создать паспорт молодежной отрасли по регионам, в котором отражались бы, в том числе, и показатели трудоустройства молодежи (таблица 13).

Таблица 13 – Показатели трудоустройства из паспорта молодежной отрасли

| № | Критерий | Аннотация |
|---|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Занятость молодежи | <ul style="list-style-type: none"> - формы занятости молодежи; - распределение занятости молодежи по сферам производства; - средняя продолжительность молодежной безработицы; - молодежь, приступившая к работе по специальности после окончания учебных заведений профессионального образования. |

| | | |
|---|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Трудовая и деловая активность молодежи в субъекте РФ | <ul style="list-style-type: none"> - молодежь, участвующая в программах по трудоустройству и профессиональной ориентации; - молодые люди, создавшие фермерское хозяйство (задействованные в его деятельности); - молодые люди, зарегистрированные в качестве учредителей коммерческих предприятий; - молодежь, участвующая в работе студенческих отрядов и трудовых объединений по сезонной и временной занятости. |
| 3 | Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодежи | <ul style="list-style-type: none"> - программы по профессиональной ориентации и трудоустройству молодежи; - специализированные учреждения по профориентации и трудоустройству молодежи; - количество бизнес-инкубаторов; - количество профессиональных сообществ. |

Кроме сферы занятости в данном паспорте могут быть обозначены такие критерии как: образование, спорт, творческая активность, патриотическое воспитание молодежи и др. (Приложение А).

Для Красноярского края очень острой проблемой стала проблема территориального несоответствия спроса и предложения, территориальной диспропорции специалистов. Бытовая неустроенность, социальная незащищенность, отсутствие инфраструктуры, непрестижность работы на селе, низкие заработные платы приводят к постоянно возрастающей миграции населения из села в город, особенно среди молодого населения. Вопрос поддержки, подготовки, закрепления и привлечения квалифицированных кадров для муниципальных образований края, улучшения условий их жизни остается в поле зрения исполнительной и законодательной власти Красноярского края многие годы. Однако те меры, которые предпринимаются на сегодняшний день, не решают имеющихся проблем. Во многом это происходит и потому, что решаются лишь последствия этой проблемы, а не её первопричины. Для ликвидации указанных проблем в сфере занятости молодежи агентству труда и занятости населения в качестве

рекомендации можно предложить осуществление информирования о созданных условиях труда в муниципальных образованиях Красноярского края, с целью притока туда трудоспособного молодого населения.

Кроме того, в целях сокращения количества молодежной безработицы и восполнения кадрового дефицита специалистов необходимо информирование о необходимости получения дополнительных знаний и навыков молодых людей, оканчивающих как высшие учебные заведения, так и средние профессиональные учебные организации. Целесообразным было бы оповещать выпускников о возможном приобретении дополнительных навыков, об актуальности полученных ими специальностей и профессий не только в крупных городах, но и в муниципальных образованиях Красноярского края.

Агентству труда и занятости населения Красноярского края было бы целесообразным разработать нормативно-правовой акт, регулирующий систему прохождения стажировки выпускниками высших и средних профессиональных учебных учреждений, молодыми специалистами, нуждающихся в повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

Предполагается, что эффект от введения данного мероприятия будет следующим: шансы дальнейшего успешного трудоустройства выпускника значительно повышаются при наличии записи в трудовой книжке о приобретенном опыте работы, ведь «отсутствие опыта по специальности» - главная причина отказа молодым специалистам. Введенная система наставничества будет способствовать скорейшему «включению» выпускника в производство, при этом сами наставники будут

заинтересованы курировать как можно большее число выпускников.

Также можно предложить введение системы условий, стимулирующих работодателей принимать на работу молодых специалистов. Данная система квотирования была бы выгодной для работодателей, например, могут быть введены налоговые льготы для работодателей, принимающих на работу выпускников учебных организаций (как это делается для организаций, принимающих на работу лиц с особыми нуждами).

Ожидается, что работодатели, устраивая на работу выпускников и имея от этого определенные налоговые послабления, будут заинтересованы в трудоустройстве как можно большего количества молодых специалистов.

Практика временного найма на разовые работы может стать еще одной возможностью получения необходимого опыта работы. Работы могут быть представлены рекламными акциями, маркетинговыми исследованиями, социологическими опросами, деятельностью в сфере политики, занятостью на общественных работах, деятельностью в общественных организациях в качестве волонтеров. Важным условием при таком мероприятии будет являться наличие рекомендательного письма после окончания выполнения такого рода занятия. Прогнозируемый эффект ожидания о внедрения данного мероприятия: выпускники посредством временной занятости будут иметь возможность получить опыт, а также заработать репутацию, которая на современном рынке труда играет немаловажную роль.

На интерактивном портале агентства труда и занятости целесообразным было бы разместить самые эффективно работающие сайты по поиску работы, шаблон резюме, образец резюме выпускника, словарь глаголов для резюме, возможные варианты развития собеседования и телефонных переговоров.

В сфере образования, необходимой мерой также является налаживание механизмов, при которых вузы будут заключать с предприятиями прямые договоры на обучение специалистов, требуемых специальностей (подобно целевому обучению). Условия должны быть взаимовыгодны как для вуза, так и для организации. К примеру: вуз готовит n специалистов по определенной программе, их обучение оплачивает организация (целевое обучение), но помимо этих специалистов, предприятие обязуется принять еще n выпускников определенной специальности, за выполнение этого условия предприятию предоставляется скидка на обучение целевиков. Сегодня в СФУ заключаются Соглашения с предприятиями-партнерами, причем их огромное количество, но ни одно предприятие-партнер не обязуется принять на себя ответственность за трудоустройство выпускников СФУ.

Прогнозируемый эффект ожидания от внедрения данного мероприятия: увеличение количества рабочих мест для выпускников образовательных учреждений, при этом сами работодатели на более выгодных финансовых условиях смогут обучать своих будущих или действующих сотрудников.

Одним из предложений может служить существенное увеличение сроков производственной практики (до 3 месяцев) на предприятиях-партнерах с обязательным включением трудовых навыков. Стажировка выпускника должна быть

организована как полноценная рабочая деятельность на специально созданных или выделенных работодателем рабочих местах по полученной профессии или иным родственным по содержанию работам. Во время прохождения практики выпускники не только получают опыт, но и запись в трудовую книжку – период стажировки засчитывается в стаж, т.е. увеличивается шанс дальнейшего трудоустройства.

Также выпускникам на последнем курсе предлагается переходить на предприятие в качестве стажера. Таким образом, дисциплины будут сдаваться не в классическом виде, а в качестве разработанного проекта.

Необходимо также расширить профессиональное ориентирование молодежи (с реальным учетом потребностей рынка труда), применять методики профессионального ориентирования уже со школы. Нужно провести ознакомление как можно большего числа учащихся 10 – 11-х классов с разработанным агентством труда и занятости в Краевой геоинформационной системе «Енисей ГИС» Атласом труда и занятости населения, который позволяет визуализировать данные о кадровой потребности.

В качестве прогнозируемого эффекта ожидается сокращение дисбаланса между спросом на рабочие специальности и выпуском специалистов.

В целях решения проблемы более успешного трудоустройства молодёжи, предлагается изменить учебные программы и добавить дисциплины в старших классах общеобразовательных организаций (например, «Основы профессионального самоопределения»), а также в организациях высшего и среднего уровней образования (например, «Искусство трудоустройства», «Технология поиска работы», «Эффективное поведение на рынке труда»). Во время этих занятий учащиеся и студенты смогли бы обучиться методам

самостоятельного поиска работы, технике управления временем, способам эффективного расходования собственных ресурсов, расстановки жизненных приоритетов и ценностей. Также занятия помогут сформировать навыки самопрезентации, ведения успешных переговоров с работодателем; такие предметы позволят узнать методы адаптации в коллективе и закрепления на новом рабочем месте.

На семинарских занятиях в вузах возможно обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Государственная политика содействия занятости молодежи представляет собой деятельность органов государственной власти, направленную на решение одной из ключевых проблем социализации и самореализации молодежи – вовлеченности этой социальной группы в общественное производство.

Данное направление политики сегодня реализуется посредством целого комплекса услуг и мероприятий, отражающих либеральную модель социальной политики, где каждый молодой человек самостоятельно совершает свой выбор,

определяя будущую профессию. Государство делает акцент на профориентационные, информационные мероприятия, мероприятия по содействию занятости отдельных групп молодежи: несовершеннолетних, выпускников средних и высших профессиональных организаций.

К мероприятиям, применяющимся в настоящее время в системе государственной политики обеспечения занятости молодежи, относятся: содействие молодым гражданам в поиске подходящей работы; организация ярмарок вакансий; профессиональное самоопределение и профессиональное обучение молодежи; привлечение к общественным работам; поддержка предпринимательской инициативы молодых граждан, трудоустройство.

В ходе написания работы были выявлены основные проблемы в сфере занятости молодежи, такие как: структурное расхождение между специальностями выпускников и запросами рынка труда; несоответствие уровня квалификации и практических навыков требованиям работодателей; отсутствие опыта у выпускников; отсутствие специальной программы, регулирующей занятость молодежи; отсутствие адресности при оповещении о вакантных местах.

Для решения указанных проблем были разработаны следующие мероприятия: увеличение сроков производственной практики на предприятиях-партнерах при обязательном освоении трудовых навыков и при помощи стажеров; применение практики временного найма на разовые работы для получения необходимого опыта работы; расширение профессионального ориентирования молодежи; содействие малому бизнесу, самозанятости молодежи в сфере инновационных технологий; адресное информирование выпускников, чьи специальности не пользуются спросом или просто на рынке труда нет вакансий по их специальностям, также о возможности переобучения на родственные профессии.

Также были разработаны и предложены новые критерии для оценивания существующих мероприятий, направленных на снижение уровня безработицы

среди молодежи, а также была предложена методика оценки эффективности данных мероприятий.

Эти универсальные показатели (информированность, доступность и результативность), с одной стороны, основываются на статистических данных, с другой, являются абстрактными, чтобы служить критериями оценки разноплановых мероприятий по трудоустройству молодежи. Критерии могут быть математически рассчитаны для каждого мероприятия и использованы для сравнительного анализа эффективности мероприятий, проводимых в целях трудоустройства молодежи.

Рекомендации, предложенные в данной работе, могут быть использованы в практической деятельности муниципальных органов и центров содействия занятости молодежи; а также при разработке государственной молодежной политики в регионах и региональных целевых программ развития системы образования и занятости молодежи.

Содействие занятости молодежи региона позволит существенно укрепить социально-экономический потенциал одного из наиболее перспективных регионов страны – Красноярского края.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Закон Красноярского края от 01 декабря 2011 г. № 13-6604 «О содействии занятости населения в Красноярском крае».
2. Концепция государственной молодежной политики Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL:<http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/Vestnik/2001/vestniksf141.htm>
3. Об утверждении основ государственной молодежной политики

Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

4. Об утверждении государственной программы Красноярского края «Молодежь Красноярского края в XXI веке» [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Красноярского края от 30.09.2013 № 519-п (ред. от 28.12.2017) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2018) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

5. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 апреля 2011 г. - № 12 – 538 «О системе информирования абитуриентов о трудоустройстве» // Вестник образования. – 2011. - № 12.

6. Постановление Правительства Красноярского края «Об утверждении государственной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» № 391-п от 27 июля 2015 г.

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р «Об утверждении «Стратегии государственной молодежной политики в РФ до 2025 года.

8. Постановление Правительства Красноярского края «Об утверждении региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов» № 391-п от 27 июля 2015 года.

9. Постановление Правительства Красноярского края «Об утверждении государственной программы Красноярского края «Молодежь Красноярского края в XXI веке на 2014-2018 годы» № 519-п от 30.09.2013 года.

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 года № 1493 «Об утверждении государственной программы «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 – 2020 годы».

11. Постановление Правительства Российской Федерации от 29 февраля

2017 г. № 155 «О предоставлении и распределении в 2017 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

12. Постановление Правительства Красноярского края от 18 августа 2016 г. «Об утверждении региональной программы дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда».

13. Распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 г. № 1760-р: «О стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 52, Ч. 3. – 5622 с.

14. Региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов, утвержденная Постановлением Правительства Красноярского края от 27 июля 2015 г. № 391-п.

15. Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

16. Балахонский, В. В. Рабочая лекция по дисциплине : Социальная работа молодежи / В. В. Балахонский. – СПб. : Санкт-Петербургский университет, 17 апреля 2014. – 8 с.

17. Доклад о положении молодежи и реализации государственной молодежной политики Российской Федерации : «Молодежь и молодежная политика в России к контексте глобальных тенденций» / Министерство образования и науки Российской Федерации Федеральное агентство по делам молодежи. – Москва. 2015. – 73 с.

18. Дунаева, Н. Молодежь на рынке труда / Н. Дунаева // Вопросы экономики. – 2015. - № 1 – с. 43 – 44.

19. Казанцева, А. История становления государственной молодежной политики / А. Казанцева // Актуальные проблемы Российского права и законодательства : сборник материалов X Всероссийской научно-практической

конференции (22 марта 2016 г.) / Автономия НКО ВО Сибирский институт бизнеса, управления и психологии. – Красноярск, 2016. – 281 с.

20. Коростелева, А. А. Проблема молодежной безработицы и пути ее решения в современном обществе / А. А. Коростелева, М. Н. Кабаненко // Вопросы экономики и управления : мат. II Междунар. студ. науч.-практ. конф., Ростов-на-Дону : ДГТУ, 2016. – с. 53 – 57.

21. Кострикин, А. В. Теория и практика повышения социальной активности молодежи : монография / А. В. Кострикин, С. П. Иваненков. – СПб. : ФГБОУ ВПО «СПГУТД», 2013. – 171 с.

22. Красноярский краевой статистический ежегодник, 2016: Стат. сб. / Красноярскстат. / С. И. Березовская [и др.]. – Красноярск, 2016. – 497 с.

23. Лях, П. П. Методика оценок эффективности мероприятий содействия занятости населения / П. П. Лях // Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». – Хабаровск : Тихоокеанский государственный университет, 2013. – Том 4. - № 4. – с. 187 – 192.

24. Магера, И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда / И. В. Магера // Современная экономика : проблемы, тенденции, перспективы. – 2014. - № 6. – с. 1 – 9.

25. Малин, С. В. Особенности безработицы выпускников вузов в современной России / С. В. Малин // JSRP. – 2013. - № №. – с. 21 – 26.

26. Мурзаева, Е. С. Государственная политика в области обеспечения занятости молодежи : институциональный аспект / Е. С. Мурзаева // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. - № 2. – с. 130 – 139.

27. Панкратова, Т. Б. Проблема молодежной безработицы и пути ее решения / Т. Б. Панкратова // Сибирский педагогический журнал. 2011. - № 9 с. 268 – 276.

28. Сырачев, С. М. Молодежная политика как направление социальной политики в регионе : Социологический аспект : дисс. На соиск. Уч. Степ. кандидата социологических наук : 22.00.08 / Сырачев Сергей Михайлович. –

Москва, 2015. – 159 с.

29. Чернышева, Н. И. Пути решения проблемы молодежной безработицы в современном обществе / Н. И. Чернышева // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки, 2014. № 2 . – с. 155 – 160.

30. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://atlas100.ru>.

31. Доклад о деятельности агентства труда и занятости населения Красноярского края в 2017 году [Электронный ресурс]: официальный сайт – Красноярск, 2017. – Режим доступа: <http://trud.krskstate.ru>.

32. Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trud.krskstate.ru/>.

33. Федеральное агентство по делам молодежи [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <https://fadm.gov.ru>.

34. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Паспорт молодежной отрасли по регионам

Таблица А.1 - Паспорт молодежной отрасли по регионам

| № | Критерий | Аннотация |
|----------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Социально-демографические характеристики | - доля молодежи в возрасте 14-29 лет; - половозрастное распределение молодежи и ее этно-национальный состав; |

| | | |
|---|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - распределение молодежи по типам поселений и ее миграции между городами и сельской местностью внутри субъекта РФ; - миграция молодежи между субъектами РФ, численность; - численность молодых семей в субъекте РФ; - количество браков и разводов среди молодежи в субъекте РФ. |
| 2 | Образование | <ul style="list-style-type: none"> - уровень образованности молодежи; - количество учебных заведений профессионального образования, число учащихся |
| 3 | Служба в армии | <ul style="list-style-type: none"> - число призывников, молодежи, отслужившей срочную службу |
| 4 | Творческая активность молодежи | <ul style="list-style-type: none"> - молодежь, участвующая в конкурсах, олимпиадах и т.п. мероприятиях межрегионального, всероссийского и международного масштаба, проходящих в субъекте РФ (доля); - молодежь, участвующая в работе неформальных и формализованных творческих молодежных союзов и объединений. |
| 5 | Спортивная активность молодежи | <ul style="list-style-type: none"> - молодежь, занимающаяся в организациях физической культуры и спорта; - молодежь, участвующая в межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях. |

Окончание Таблицы А.1

| № | Критерий | Аннотация |
|---|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Преступления и правонарушения, совершенные молодежью | <ul style="list-style-type: none"> - молодежь, совершившая административные правонарушения и уголовные преступления; - молодежь субъекта РФ, находящаяся в исправительных учреждениях; - экстремистские проявления в молодежной среде |
| 7 | Вовлечение молодежи в социальную практику | <ul style="list-style-type: none"> - наличие базы данных по талантливой молодежи; - удельный вес молодежи, занимающейся наукой; - удельный вес молодежи, занимающейся добровольчеством; |

| | | |
|----|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - перечень общественных организаций в субъекте РФ, с которыми ведется работа по делам молодежи; - количество организаций молодежного самоуправления. |
| 8 | Патриотическое воспитание молодежи | <ul style="list-style-type: none"> - программы и мероприятия по патриотическому воспитанию и допризывной подготовке детей и молодежи; - удельный вес молодежи, принявшей участие в данных мероприятиях. |
| 9 | Поддержка молодых семей | <ul style="list-style-type: none"> - наличие базы данных по количеству и состоянию молодых семей; - наличие региональных нормативных и правовых актов в отношении молодых семей; - обеспеченность жильем молодых семей. |
| 10 | Грантовая поддержка | <ul style="list-style-type: none"> - количество муниципальных образований, где прошел конкурс; - общая сумма выданных средств. |
| 11 | Нормативно-правовая база | <ul style="list-style-type: none"> - наличие закона субъекта Российской Федерации о молодежи и / или молодежной политике; - наличие регионального закона о поддержке молодежных и детских общественных объединений; - наличие программы по реализации государственной молодежной политики; - наличие программы по обеспечению жильем молодежи, молодых специалистов, молодых семей; - другие программы. |

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Направления совершенствования системы содействия занятости молодежи в Красноярском крае» содержит 83 страницы текстового документа, 13 таблиц, 5 рисунков, 34 использованных источника.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ
МОЛОДЕЖИ, МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ

ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ, КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ, УПРАВЛЕНИЕ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.

Цель: анализ реализации политики в сфере занятости молодежи и разработка перспективных предложений повышения эффективности мероприятий, проводимых в рамках государственной политики в сфере занятости молодежи.

Объект исследования - государственная политика в сфере занятости молодежи на региональном уровне.

Задачи:

- теоретическое изучение объекта исследования;
- выявление основных проблем реализации государственной политики в сфере занятости молодежи в современных условиях;
- определение уровня занятости молодежи Красноярского края, выявление факторов, влияющих на него;
- разработка рекомендаций, направленных на повышение эффективности трудоустройства молодых граждан.

В результате был проведен анализ трудоустройства молодых граждан и деятельности государственной политики в сфере занятости молодежи в Красноярском крае, по итогам которого были выявлены существующие проблемы в данной сфере. На основе выделенных проблем были предложены дополнительные меры, направленные на повышение уровня трудоустройства молодых граждан в Красноярском крае.

ABSTRACT

Graduation qualification work on the topic «Directions to improve the system of promoting youth employment in the Krasnoyarsk Territory» contains 83 pages of a text document, 13 tables, 5 figures, 34 sources used.

STATE POLICY IN THE FIELD OF YOUTH EMPLOYMENT,
MONITORING OF POLICY IMPLEMENTATION IN THE SPHERE OF YOUTH

EMPLOYMENT, EFFICIENCY CRITERIA, MANAGEMENT, RECOMMENDATIONS AND SUGGESTIONS.

Purpose: to analyze the implementation of youth employment policies and to develop promising proposals to improve the effectiveness of activities carried out within the framework of the state policy in the field of youth employment.

The object of the research is the state policy in the sphere of youth employment at the regional level.

Tasks:

- theoretical study of the object of research;
- identification of the main problems of the implementation of state policy in the sphere of youth employment in modern conditions;
- determination of the level of employment of youth in the Krasnoyarsk Territory, identification of the factors that affect it;
- development of recommendations aimed at increasing the efficiency of employment of young citizens.

As a result, an analysis was made of the employment of young citizens and the state policy in the area of youth employment in the Krasnoyarsk Territory, which resulted in the identification of existing problems in this area. On the basis of the identified problems, additional measures were proposed to increase the level of employment of young citizens in the Krasnoyarsk Territory.

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Е.В. Зандер

«15» 06 2018г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.04 – Государственное и муниципальное управление

Направления совершенствования системы содействия занятости молодежи в
Красноярском крае

Руководитель 15.06.18 М
подпись, дата

старший преподаватель
должность, ученая степень

О.В. Ганчукова
инициалы, фамилия

Консультант 15.06.18
подпись, дата

д-р экон. наук, профессор
должность, ученая степень

Е.В. Зандер
инициалы, фамилия

Выпускник 19.06.18
подпись, дата

В.В. Твердун
инициалы, фамилия

Красноярск 2018